

Dilluns, 9 de juliol de 2012

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 9 de maig de 2012, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Mahle Componentes de Motor España, SLU, per als anys 2012-2014 (codi de conveni núm. 08012032012000)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa MAHLE COMPONENTES DE MOTOR ESPAÑA,SLU, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 18 d'abril de 2012, 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 MAHLE COMPONENTES DE MOTOR ESPAÑA,SLU, per als anys 2012-2012 (codi de conveni núm. 08012032012000) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

—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 MAHLE COMPONENTES DE MOTOR ESPAÑA,SLU, para los años 2012-2014.

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo preliminar.

El presente Convenio Colectivo ha sido pactado entre las representaciones de los trabajadores y de la empresa, que han acreditado esta condición en la Comisión negociadora y cuya legitimación ha sido reconocida mutua y recíprocamente por ambas partes, en presencia de D. José Antonio Gómez Cid, quien ha actuado como Presidente de este Convenio Colectivo.

Todas las referencias realizadas a lo largo del texto del Convenio Colectivo en masculino o femenino deberán entenderse referidas a la totalidad del personal con independencia del sexo.

Artículo 1º.- Ámbito territorial y funcional.

Se regirán por este Convenio Colectivo las relaciones laborales del centro de trabajo que MAHLE COMPONENTES DE MOTOR ESPAÑA, SL, tiene en Vilanova i la Geltrú, Av. d'en Notari, Poligono Masia Can Frederic, dedicado a la actividad siderometalúrgica y, en concreto a la producción de segmentos para el sector de automoción.

Artículo 2º.- Ámbito personal.

Quedan sujetos a las estipulaciones de este Convenio todos los trabajadores que prestan sus servicios en el centro de trabajo indicado en el artículo anterior y los que ingresen en lo sucesivo, exceptuándose únicamente el personal que ostente cargos comprendidos en los artículos 1.3.c) y 2.1.a) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

Dilluns, 9 de juliol de 2012

Artículo 3º.- Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día siguiente al día de su firma por la Comisión negociadora y se publicará en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Artículo 4º.- Duración.

La vigencia del presente Convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2014.

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

Artículo 5º.- Compensación.

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio comprenden y sustituyen a la totalidad de los devengos salariales que, con carácter obligatorio o voluntario, viene satisfaciendo la Empresa, sin perjuicio de las garantías "ad personam" que tuvieran los/las trabajadores/as.

Artículo 6º.- Absorción.

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

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

Artículo 7º.- Condición más beneficiosa.

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

Artículo 8º.- Comisión de seguimiento (Comisión paritaria).

Las diferencias interpretativas sobre las condiciones reguladas en el presente Convenio Colectivo que pudieran surgir durante la vigencia del mismo incluida la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el Art. 82,3 del Estatuto de los Trabajadores, se someterán a la Comisión de seguimiento y al procedimiento de Mediación y Arbitraje para la Resolución de discrepancias sobre el plan de viabilidad, cuya regulación se incorpora al presente Convenio como Anexo IV. La mencionada comisión de seguimiento asumirá las funciones de la Comisión paritaria previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, en el marco del cumplimiento de los objetivos previstos en el plan de viabilidad (Anexo V), la Comisión de seguimiento asumirá el cometido de analizar si el articulado del Convenio es coherente con los referidos objetivos o se encuentra desfasado o su redacción no es del todo correcta o clara. En estos casos la Comisión de seguimiento podrá acordar la modificación del articulado. Una vez consensuado, el nuevo redactado se incorporará al Convenio Colectivo y se publicará en el DOGC.

La Comisión podrá ser convocada a petición de cualquiera de las dos representaciones con un mínimo de 8 días de antelación a la fecha de reunión propuesta, debiendo indicar los temas a tratar en la reunión.

CAPITULO II.- CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 9º.- Pago de Salarios.

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

Dilluns, 9 de juliol de 2012

El abono de los salarios para el personal de taller se efectuará el 7º día laborable del mes siguiente al mes al cual corresponden dichos salarios. Todo aquel personal que lo desee podrá solicitar un anticipo fijo a cuenta de los salarios del mes corriente, que será abonado el día 30, hasta un máximo de 1.150 euros al mes, siempre y cuando la empresa tenga seguridad de que el importe neto que deba percibir el/la trabajador/a en ese mes sea superior a esta cantidad. En el supuesto de incapacidad temporal, habida cuenta que no se devenga salario durante el periodo de baja, la empresa tendrá la facultad de establecer un anticipo inferior o de no conceder anticipo alguno a fin de evitar saldos negativos superiores al mes.

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

Artículo 10º.- Salario.

Las cantidades referidas a salarios/hora para cada categoría quedarán especificadas en las tablas salariales detalladas en el Anexo I.

Se establece un salario/hora por categoría y puesto de trabajo que será igual a Jornal base más Plus de Convenio y Plus nocturno, en su caso, incentivo de cero al 33% sobre el salario/hora para actividad de 100 a 133.

La fórmula de cálculo del salario/hora que se establece, será la recogida en el Anexo II (Sistema salarial personal taller).

Artículo 11º.- Cuestiones organizativas.

Durante el año 2012 la empresa llevará a cabo una descripción de las responsabilidades de todos los puestos de taller (Especialista, Preparador, Coordinador y Encargado) y objetivará, conjuntamente con el Comité de Empresa, los periodos de prueba correspondientes a cada puesto.

Asimismo, se constituirá una comisión paritaria de formación destinada a trabajar sobre la mejora del nivel de capacitación general de la plantilla con base en las necesidades de los puestos de trabajo, y a asegurar la continuidad en formaciones destinadas a conocimientos específicos sobre los productos de Mahle Componentes de Motor España, SL.

Sobre la rotación de puestos de trabajo, el comité de seguridad y salud laboral realizará un seguimiento exhaustivo sobre los riesgos ergonómicos de los puestos de trabajo de taller.

Artículo 12º.- Antigüedad.

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

Para el personal de cobro diario, los quinquenios consistirán en un 5% del Jornal Base.

Para el personal de cobro mensual y teniendo en cuenta que ya no consta el concepto de Jornal Base en las tablas, se mantendrá el sistema actualmente en vigor en nómina; esto es: por cada quinquenio se abonará la cantidad de 1,1 EUR por cada día de trabajo abonado (es decir: 425 días al año, incluyendo las pagas extraordinarias), siendo esta la cantidad equivalente a lo que en el pasado era el jornal base del personal de cobro mensual. Este importe (1,1 EUR) se actualizará con los incrementos salariales acordados para cada uno de los años de vigencia del Convenio.

Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes en que se cumpla cada quinquenio. La antigüedad empezará a computar desde el primer día de ingreso en la empresa.

En el supuesto de que algún/a trabajador/a perciba una remuneración total anual bruta superior a la establecida en las tablas salariales para su categoría profesional, el complemento por antigüedad previsto en el presente artículo será absorbido y compensado total o parcialmente con la parte de remuneración total anual bruta que exceda de la establecida en las tablas salariales.

Dilluns, 9 de juliol de 2012

Artículo 13º.- Personal técnico, administrativo y taller.

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

Se mantiene la determinación de GRUPOS PROFESIONALES para técnicos-administrativos y personal de taller (Anexo III) según Acuerdo alcanzado por la Comisión Técnica, de conformidad con lo previsto en el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona.

Ambas partes adquieren el compromiso durante el año 2013 de establecer una correlación entre los niveles salariales de técnicos y administrativos relacionados en el convenio y el nivel de responsabilidad realmente ejercido, sin perjuicio del salario consolidado que tuviera el/la empleado/a.

Artículo 14º.- Gratificaciones extraordinarias.

Para todo el personal se establecen dos pagas extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de julio y diciembre, cada una de ellas a razón de treinta días de los conceptos salariales que se indican a continuación:

- Para el personal de taller, los conceptos salariales incluidos en las pagas extraordinarias son: Jornal Base, Antigüedad, Plus Mando y Complemento Pagas Extraordinarias.

- En el caso del personal de cobro mensual, el importe de las la pagas extraordinarias será equivalente una mensualidad ordinaria más el complemento de pagas extraordinarias según consta en el Anexo I (tablas salariales).

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

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

Los importes referidos al Complemento Pagas Extraordinarias quedarán especificados en las tablas salariales del Anexo I.

Artículo 15º.- Plus de nocturnidad.

a) El plus de nocturnidad queda fijado en un 40% sobre el Jornal Base diario efectivo nocturno del operario, que quedará incluido en el salario/hora a efectos del cálculo del incentivo, como en la actualidad, y según queda recogido en el Anexo II (sistema salarial personal de taller).

Se establece un plus de nocturnidad específico para el personal que presta sus servicios en Portería-Vigilancia, si lo hubiere, por hora trabajada en dicho turno, que se recoge en el Anexo II (sistema salarial personal taller).

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

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

Artículo 16º.- Plus por trabajos penosos, tóxicos y peligrosos.

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

Artículo 17º.- Plus especial de Mando.

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

Dilluns, 9 de juliol de 2012

Serán funciones de mando las siguientes: la responsabilidad de organizar, enseñar y dirigir el trabajo de los subordinados o colaboradores del ocupante del Puesto de Trabajo, obteniendo con ello un buen rendimiento global y un buen clima de trabajo.

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

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

Artículo 18º.- Incremento voluntario.

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

Artículo 19º.- Retribución Técnicos y Administrativos.

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

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

Artículo 20º.- Horas extraordinarias.

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

Artículo 21º.- Sistema de incentivo para la mejora de la productividad.

Las partes se reunirán al objeto de negociar y acordar un sistema de retribución variable destinado al personal de taller y cuyo objeto es el de facilitar y promover el incremento de la productividad. Este sistema estará vinculado al mantenimiento de la jornada de 7,83 horas y quedará detallado en el Anexo II del presente Convenio (sistema salarial personal taller).

CAPÍTULO III.- MEJORAS SOCIALES.

Artículo 22º.- Ayuda escolar.

Tendrán derecho a la ayuda escolar aquellos trabajadores que tengan hijos/as en edad escolar entre los 3 y 16 años y que cursen estudios reglados de duración mínima de curso académico, previa presentación de los correspondientes justificantes que acrediten dicha situación.

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

A los efectos de la concesión de la ayuda escolar, los hijos/as deberán convivir dentro del núcleo familiar y podrán ser tanto naturales como adoptados o en cualquier otra situación acreditativa de convivencia en los términos del artículo 39.

El importe de la ayuda escolar es el recogido en las tablas salariales del Anexo I (tablas salariales) y se abonará durante el mes de noviembre de cada año.

El personal de la Empresa que curse estudios de formación profesional, percibirá una ayuda de estudios de 63,25 euros brutos anuales, previa justificación de la situación. El importe de la ayuda de estudios es el recogido en las tablas salariales del Anexo I (tablas salariales) y se abonará durante el mes de noviembre de cada año.

Dilluns, 9 de juliol de 2012

El plazo de presentación de solicitudes finalizará el día 10 de noviembre. Si se presenta con posterioridad a la fecha se abonará en el mes de junio siguiente. Estas cantidades se actualizarán de conformidad con lo establecido en el artículo 51 del presente Convenio.

Artículo 23º.- Gratificación especial 30 años de servicio.

A los treinta años de servicios prestados para la Empresa se percibirá una gratificación especial, por una sola vez, equivalente a treinta y cinco días de salario Convenio. Dicha cantidad se hará efectiva en el mes en el que el trabajador/a cumpla 30 años de servicio.

Artículo 24º.- Complemento de prestación por IT.

a) Durante la vigencia del Convenio la empresa complementará la prestación por incapacidad temporal derivada de contingencia común hasta el 100% del salario a partir del 61º día de duración, siempre y cuando la media anual de absentismo en la Empresa por este concepto no supere el índice del 2,7% ó 5 personas. A partir del año 2013, en caso de que dicho índice sea superado, se repartiría el importe total que la empresa viniera abonando por complementos de procesos de incapacidad temporal superiores a 61 días entre la totalidad de los trabajadores y trabajadoras que estuvieran en esta situación.

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

Para poder complementar la prestación de incapacidad temporal hasta el 100% del salario, se acuerda que el importe del complemento a abonar será la diferencia entre el importe correspondiente a las horas dejadas de trabajar en el mes que corresponda (calculadas por los mismos importes y conceptos que las vacaciones) más la prorrata de pagas extraordinarias menos el importe abonado por la entidad encargada del pago de la prestación.

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

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

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

Artículo 25º.- Prendas de trabajo.

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

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

Artículo 26º.- Prestaciones por incapacidad o muerte.

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

CAPÍTULO IV.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 27º.- Movilidad del personal.

1.- Cuando un trabajador sea cambiado por cualquier circunstancia a otro puesto de trabajo con tiempos cronometrados, deberá tenerse en cuenta el período de prácticas que debe realizar en el nuevo puesto, según pueda pactarse entre empresa, comité y trabajador. Los periodos de prácticas se regularán de conformidad con lo estipulado en el artículo 11.

Dilluns, 9 de juliol de 2012

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 28º.- Revisión de tiempos.

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

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

Artículo 29º.- Sistema de reclamación de tiempos.

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

El período de adaptación a los nuevos tiempos será de un mes a partir de la entrega de los cronometrajes.

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

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

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

Durante el mes de adaptación se percibirá el incentivo promedio.

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

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

Dilluns, 9 de juliol de 2012

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

Artículo 30º.- Retribución de incentivos en condiciones especiales de trabajo.

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

- 1.- Visita a Encargado/Jefe por voluntad propia: Rendimiento 100.
- 2.- Avería máquina: Rendimiento 100, si no se realiza otra labor.
- 3.- Paro máquina por calidad defectuosa: Rendimiento 100, si no se realiza otro trabajo.
- 4.- Verificación trabajo mal efectuado:
 - 4.1.- A causa del proceso/utillaje: (Cronometraje) o promedio.
 - 4.2.- No seguir el método operatorio: Reparar el daño sin cobrar incentivo ni por la verificación ni por el trabajo mal efectuado, siempre que se conozca el operario.
- 5.- Repasar piezas defectuosas: Idénticos criterios que el punto 6.
- 6.- Preparaciones no cronometradas:
 - 6.1.- Si existe preparador: Operario a Rendimiento 100, si no realiza otro trabajo.
 - 6.2.- Si prepara el propio operario o es necesaria su ayuda al preparador.
- 7.- Falta de material o fluido eléctrico: Rendimiento 100.
- 8.- Pruebas de Métodos/Ingeniería/Producción y Muestras: Promedio.
- 9.- Limpieza general de talleres y fábrica: Valoración al Mérito en la categoría de peones; en cualquier otra categoría: a "promedio".

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

Artículo 31º.- Rotación de turnos de trabajo.

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

Artículo 32º.- Cambios de puesto de trabajo.

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

Artículo 33º.- Plan de profesionales.

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

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

A) Actividades de los profesionales: El incentivo promedio para los años 2012 a 2014 será de 128. La actividad mínima será el 125 para ambos años, excepto para el personal nuevo en la categoría, que tendrá un periodo de adaptación de 2 años con un actividad mínima de 122.

Dilluns, 9 de juliol de 2012

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

Las responsabilidades asignadas a preparadores y Especialistas serán actualizadas y revisadas en base a lo especificado en el artículo 11 durante el año 2012.

CAPÍTULO V.- JORNADA, HORARIO, VACACIONES Y PERMISOS.

Artículo 34º.- Jornada de trabajo.

1) Jornada para los años 2012 a 2014.

a) Para los años 2012 a 2014 las partes acuerdan que la jornada laboral ordinaria de 1705 horas se verá incrementada hasta un máximo de 8 (ocho) días adicionales de trabajo efectivo a repartir, a criterio organizativo de la empresa, entre los 3 (tres) años de vigencia del convenio. Como compensación al incremento de jornada ordinaria acordado entre las partes para los años 2012 a 2014, cada día de jornada ordinaria adicional se pagará al 60% de su valor. Los días adicionales a trabajar cada uno de los años (hasta el máximo de 8 en cómputo global en los 3 años de vigencia del convenio), quedarán fijados en el calendario laboral anual y deberán ser días laborables de lunes a viernes.

b) A partir del 4 de junio de 2012 y hasta el 31 de diciembre de 2014 la jornada diaria será de 7,83 horas, comprometiéndose las partes a negociar un sistema de incentivo ("relleu") antes del 30 de mayo de 2012.

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

TURNO MAÑANA: de 05:45 a 14:00 horas.

TURNO TARDE: de 14:00 a 22:15 horas.

TURNO NOCHE: de 22:10 a 05:50 horas.

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

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

d) Compensación de trabajo en festivos: los días trabajados, de forma voluntaria, en sábados domingos y festivos por los trabajadores de Mantenimiento, o si lo hubiera, de Portería, serán compensados con otro día intersemanal de descanso y con un plus especial de 2,49 EUR por hora.

e) Marcaje en el reloj con ropa de trabajo:

1. Se deberá marcar siempre con ropa de trabajo.
2. La entrada tendrá siempre 5 minutos de margen.
3. Regulación de RETRASOS en caso de jornada de 7,83:

a) Si es debido al autocar, no se contabiliza retraso.

b) Si se llega dentro del margen de 5 minutos, es posible marcar con ropa de calle. (carácter excepcional).

c) Si el marcaje es próximo a los 5 minutos de margen, aunque sobrepasándolo, no se contabilizará el retraso (carácter excepcional).

Todos los retrasos se contabilizarán en minutos.

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

f) Las partes acuerdan la extensión del plazo de implantación del sistema de incentivo ("relleu") en algunos procesos productivos, debido a que por su especial configuración precisará de más tiempo de implantación. A dichos efectos, las partes acuerdan que el incentivo ("relleu") en taller deberá estar implantado no más tarde del 30 de septiembre de 2012.

Dilluns, 9 de juliol de 2012

g) Lo previsto en el último párrafo del apartado e) del presente artículo solamente será de aplicación mientras no exista un sistema de incentivo (“relleu”).

h) Dado que el cambio de jornada diaria de trabajo conlleva una modificación de horarios, la empresa está analizando las diferentes opciones existentes en relación con el transporte de los trabajadores y trabajadoras a la empresa, priorizando la utilización del transporte público. La empresa comunicará la decisión final a este respecto al comité de empresa en el plazo más breve posible. En todo caso, quedarán garantizado el transporte para el personal que provenga del antiguo centro de trabajo ubicado en la calle Tarragona de Vllanova i la Geltrú.

i) La jornada diaria de 7,83 horas será aplicable exclusivamente durante la vigencia del convenio y no será aplicable para convenios posteriores a menos que ambas partes así lo acuerden en función de los resultados obtenidos con dicha jornada. Asimismo, dicha jornada queda condicionada a la aplicación del sistema de incentivo (“relleu”).

j) Finalizada la vigencia del Convenio Colectivo, esto es, el día 1 de enero de 2015 y salvo acuerdo entre las partes, la jornada de trabajo pasará a ser la actual (1705 horas anuales/8 horas diarias), manteniendo cada una de las partes su interpretación sobre la posibilidad de volver a la jornada de 7,83 contenida en el artículo 34.2, apartados c) y d), del presente Convenio Colectivo.

2) Regulación de la jornada de 8 horas:

a) La jornada anual de trabajo de 8 horas diarias será 1.705 horas efectivas y 213 días laborables para toda la plantilla. Esta jornada se distribuirá teniendo en cuenta la carga de pedidos y la producción en la negociación del calendario anual de la empresa.

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

- Turno mañana: de 06:00 a 14:00 horas.
- Turno tarde: de 14:00 a 22:00 horas.
- Turno noche: de 22:00 a 06:00 horas.

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

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

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

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

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

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

f) El comité de empresa se compromete a contribuir al cumplimiento de los presupuestos de la jornada de 8 horas prevista en el apartado 2) de este artículo, haciendo partícipe a la plantilla del compromiso asumido y colaborando en la implantación de los controles de tiempos que sean necesarios para el cumplimiento de dicha jornada.

Artículo 35º.- Cuarto y quinto turno.

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

Dilluns, 9 de juliol de 2012

Artículo 36º.- Horario flexible.

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

- 1.- El horario central en el que toda la plantilla deberá estar en su puesto de trabajo será de 9 a 16 horas.
- 2.- La entrada mínima permitida será a las 7,15 horas.
La entrada máxima permitida será a las 9 horas.
La salida mínima permitida será a las 16 horas.
La salida máxima permitida será a las 18.30 horas.
- 3.- Cada persona podrá flexibilizar el horario de comida en el tiempo que necesite, con un mínimo de media hora y un máximo de dos horas.
- 4.- Todo el personal de la empresa tiene la obligación de marcar en la portería la entrada y salida del centro de trabajo.
- 5.- El margen de flexibilidad de entradas y salidas será siempre cerrado y anotado en períodos de 1 minuto.
- 6.- Quien tuviere a su cargo algún menor de 8 años y realice horario flexible, previa justificación de esta circunstancia, podrá modificar su horario de entrada en la empresa, de forma que el margen de entrada, por la mañana, se amplíe hasta las 9:15 horas.
- 7.- Opcionalmente, el personal adscrito a Técnicos-Administrativos podrá salir a las 13 horas los viernes alternos, siempre que lo permitan las necesidades de la actividad.
- 8.- Las horas que se realicen como formación para el colectivo de técnicos y administrativos que sean de carácter obligatorio y necesario para el correcto desempeño del puesto de trabajo de conformidad con el plan de formación anual, serán computadas dentro de la jornada laboral.

Artículo 37º.- Vacaciones.

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

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

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

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

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

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

Artículo 38º.- Días de convenio.

- 1.- Los trabajadores y trabajadoras de la empresa podrán disfrutar 2 (dos) días de convenio por semestre, quedando 1 (uno) a libre disposición. A dichos efectos, el primer semestre se prolongará hasta el 31 de julio de cada año y el segundo semestre se iniciará a partir del 1 de agosto.

Dilluns, 9 de juliol de 2012

2.- En caso de que algún trabajador o trabajadora desee disfrutar los 5 (cinco) días de convenio de forma consecutiva, el plazo límite para solicitar dicho modo de disfrute será el 7 de mayo en el año 2012 y el 31 de marzo en los años sucesivos.

3.- No se concederán días de convenio en el mismo día a más del 20% de personas por taller y turno ni a más de una de las personas que realicen el mismo trabajo (misma fase), incluidas las bajas por cualquier causa existentes en el momento de la concesión, salvo aquellas que fueran de larga duración (superiores a 61 días).

4.- Todos los días de convenio se solicitarán en el Departamento de personal con una antelación mínima de 24 horas y una máxima general de 90 días, a excepción de lo establecido en el apartado 2 y sin perjuicio de lo estipulado en el apartado 5.a).

5.- Con carácter excepcional y mediante autorización correspondiente, se podrán disfrutar todos los días de convenio de forma consecutiva, con las condiciones siguientes:

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

6.- La retribución será sobre jornal base, plus convenio e incentivo.

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

8.- El personal de mano de obra o talleres que no disfruten los 5 días de convenio durante el año natural, no podrá trasladar su disfrute al año siguiente, si bien percibirá la cuantía equivalente a los días no disfrutados con la nómina del mes de diciembre del año en curso.

9.- El Personal Técnico-Administrativo queda excluido de lo dispuesto en el párrafo anterior dado que le resulta de aplicación una regulación específica en materia de exceso de jornada en virtud de la cual, a partir del 1 de enero de 2014, el cómputo máximo de horas de exceso de jornada que podrán ser traspasadas al año siguiente será de 24, regularizándose esta situación a 1 de enero de cada año. Únicamente en el año 2014 podrán ser traspasadas, en caso de no haber sido disfrutadas, un máximo de 24 horas de la bolsa correspondiente a cada empleado a ese mismo año.

Artículo 39º.- Permisos.

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

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

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

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

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

- Cinco días naturales, en caso de fallecimiento del cónyuge.

- Tres días naturales, de los cuales al menos uno será laborable, por fallecimiento de padres, hijos y hermanos consanguíneos.

- Cuatro días naturales, por enfermedad grave o intervención quirúrgica (seguida de internamiento en clínica superior a tres días) del cónyuge.

Dilluns, 9 de juliol de 2012

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

De 100 hasta 200 Km.: 1 día.

De 201 hasta 400 Km.: 2 días.

Superior a 400 Km.: 3 días.

En los casos de desplazamiento a hospitales situados en el área de la ciudad de Barcelona (incluido el hospital de Bellvitge), Tarragona, Terrassa, Sabadell e Igualada el plazo será de 3 días. Para poder disfrutar de este permiso deberá quedar acreditado que realmente existe un desplazamiento a efectuar y se tomará siempre el lugar de residencia del trabajador como punto de partida. El permiso se concederá si el desplazamiento se efectúa desde el área de Vilanova a las localidades indicadas o viceversa.

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

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

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

7. Visitas a médico:

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

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

8. Los trabajadores tendrán derecho a un permiso retribuido por el tiempo indispensable en los casos de intervención por cirugía mayor ambulatoria efectuada en unidad de cirugía sin ingreso y para la visita médica de urgencia, tanto propia como cuando acompaña a sus parientes hasta el primer grado. Y asimismo, para el supuesto de visita médica de urgencias podrá transcurrir un máximo de cinco horas desde la salida del centro de urgencias hasta la entrada del turno de mañana.

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

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

a) Todos los permisos y licencias se computarán desde el día del hecho causante que dé el derecho al permiso.

b) Cuando el trabajador haya trabajado toda la jornada laboral del día del hecho causante, se iniciará el cómputo a partir del día siguiente.

c) Cuando el trabajador interrumpa la jornada laboral, éste podrá optar por computar o no ese día como de permiso.

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

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

Dilluns, 9 de juliol de 2012

Artículo 40º.- Permisos por compañeros/as, no cónyuges.

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

CAPÍTULO VI.- DERECHOS SINDICALES.

Artículo 41º.- Comité de Empresa.

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

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

Artículo 42º.- Horas Sindicales.

Se acuerda que el Comité pueda distribuirse las horas sindicales mensuales en concepto de "bolsa", con arreglo a la legislación vigente, según la normativa laboral en vigor.

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

Artículo 43º.- Derecho de Asamblea.

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

Las personas que presten servicios para la empresa a través de un contrato de puesta a disposición con una ETT, tendrán derecho a asistir a las asambleas convocadas por el comité de empresa de Mahle Componentes de Motor España SL aunque dichas horas serán a cargo exclusivo de trabajador, no serán consideradas tiempo de trabajo y no serán abonadas por la empresa. Se garantizará que dichos trabajadores no realicen trabajos en solitario que puedan generar riesgos laborales, en caso contrario, deberán abandonar el centro de trabajo por motivos de seguridad.

Artículo 44º.- Canon sindical y fondo social sindical.

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

La empresa aportará al fondo social sindical la cantidad de 5.000 euros en cada uno de los años de vigencia del convenio.

La empresa abonará al comité de empresa, en concepto de canon sindical, la cantidad de 5.000 euros en cada uno de los años de vigencia del convenio.

Artículo 45º.- Subvención cubierto.

La empresa subvencionará el 50% del valor del Menú al colectivo de Técnicos y Administrativos así como al personal Directo que, por necesidades de la Empresa, deba realizar turno flexible.

La Empresa asimismo asumirá el 100% del valor del Menú en el caso del personal que, por requerimiento de la Empresa (formación, reuniones, trabajos excepcionales) deba adelantar su jornada (en el caso de turno de tarde) o bien prolongarla (en el caso del turno de mañana).

El personal que no cumpla los requisitos anteriores y que desee utilizar los servicios del comedor asumirá el 100% del valor del Menú.

Dilluns, 9 de juliol de 2012

Artículo 46º.- Comisión técnica permanente para el seguimiento de la mejora continua.

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

Artículo 47º.- Comisión de estudio del Convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de Barcelona.

Se acuerda que se creará una Comisión para estudiar y negociar la posible adhesión y pactos de mejora al Convenio Colectivo de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona.

OTRAS DISPOSICIONES.

Artículo 48º.- Contratación.

1) Contratos en prácticas.

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

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

2) Contratos eventuales.

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

3) Jubilación Obligatoria y Contrato de Relevó.

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

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

b.- Los trabajadores/as, solicitándolo con un preaviso de 6 meses, podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan las condiciones legales exigidas para ello siempre y cuando exista acuerdo entre el trabajador y la empresa. La duración de dichos contratos será equivalente al periodo que falte para que el trabajador en cuestión alcance los 65 años de edad, con sujeción a lo previsto en el apartado a) anterior.

c.- Para futura contratación de relevistas, la empresa dará preferencia a los trabajadores temporales existentes en la planta. De no existir, la empresa podrá realizar las selecciones de personal que estime oportunas bajo la modalidad de contrato temporal con la finalidad de analizar la adecuación de la persona al puesto de trabajo y a los objetivos de la empresa.

Artículo 49º.- Derecho supletorio.

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

Dilluns, 9 de juliol de 2012

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Artículo 50º.- Excedencia voluntaria.

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

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

Artículo 51º.- Incremento salarial.

1) En relación con el incremento salarial pactado para los años 2012 a 2014, de manera excepcional debido a la delicada situación de la empresa:

a) Para todo el año 2012 y hasta 30 de junio de 2013, las partes acuerdan que no se producirá incremento salarial de ningún tipo.

b) En fecha 1 de julio de 2013, se aplicará un incremento salarial del 0,6%. Dicho incremento se producirá sobre las tablas salariales de 2010 y no tendrá carácter retroactivo.

c) En fecha 1 de enero de 2014, aplicará otro incremento salarial del 0,6% Dicho incremento se producirá sobre las tablas salariales de 2010 y no tendrá carácter retroactivo.

d) En fecha 31 de diciembre de 2014, se aplicará otro incremento salarial del 0,6% Dicho incremento se producirá sobre las tablas salariales de 2010 y no tendrá carácter retroactivo.

e) Las tablas salariales a aplicar a partir del 1 de enero de 2015 serán calculadas sobre el salario del trabajador/a a fecha 31 de diciembre de 2014.

2) En relación con el conflicto colectivo surgido a raíz de las diferentes interpretaciones del artículo 52 del anterior convenio colectivo de aplicación en la empresa, que actualmente se sigue ante el Juzgado de lo Social nº 26 (autos 285/2011), ambas partes, considerando que la sentencia dictada por el referido Juzgado de lo Social se halla recurrida por la empresa, teniendo en cuenta su plena legitimación para interpretar y acordar las modificaciones relativas al contenido de los acuerdos o convenios suscritos entre ellas, y considerando la difícil situación económica que atraviesa la compañía que puede llegar a comprometer su futuro, han alcanzado un acuerdo transaccional que pone fin a dicho conflicto mediante el pago por la empresa de una cantidad igual a los atrasos generados en 2011 equivalentes al 1,8% calculado sobre las tablas salariales de 2010, sin incorporación de dichos atrasos en las tablas salariales y, por tanto, manteniéndose éstas en los valores actuales.

Dicho pago se realizará durante la segunda quincena del mes de abril.

Con el pago por la empresa y percepción por los trabajadores de la cantidad antes citada, se da por enteramente satisfecho el íntegro contenido del artículo 52 del Convenio Colectivo para los años 2010/2011, así como el compromiso asumido en el mismo (atrasos/revisión técnica correspondiente a los años 2010 (1,8%) y 2011 (1,2%)), quedando zanjada cualquier discrepancia sobre su interpretación y quedando saldada y enteramente satisfecha cualquier cantidad derivada de cualquier interpretación del referido artículo que ambas partes han acordado modificar, limitándolo a un único pago de un 1,8% calculado sobre las tablas salariales de 2010, equivalente a los atrasos generados en 2011, sin incorporación de dichos atrasos en las tablas salariales y renunciando por ello a cualquier futura reclamación acerca de atrasos salariales derivados del artículo 52 del Convenio Colectivo 2010/2011.

De manera simultánea a la firma del Convenio Colectivo para los años 2012-2014, las partes se comprometen a materializar este acuerdo en un acta de conciliación ante el Juzgado de lo Social nº 26 de Barcelona para poner fin al citado procedimiento.

Artículo 52º.- Formación.

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

Dilluns, 9 de juliol de 2012

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

Asimismo, se establece que las horas de formación que sean de carácter necesario para el correcto desempeño del puesto de trabajo de conformidad con el plan de formación anual y que deban realizarse fuera de la jornada de trabajo, serán remuneradas al mismo precio de la hora ordinaria establecido para cada categoría.

Artículo 53º.- Código de conducta.

Se incorpora íntegramente al convenio de MAHLE COMPONENTES DE MOTOR ESPAÑA, SL del código de conducta existente en el Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona, formando un todo único e inseparable.

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

Artículo 15.- Criterios generales.

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

Artículo 16.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dilluns, 9 de juliol de 2012

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

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

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

Artículo 17.- Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 18.- Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

Dilluns, 9 de juliol de 2012

La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 19.- Sanciones.

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

Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Despido.

Artículo 20.- Prescripción.

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

Faltas leves: diez días.

Faltas graves: veinte días.

Faltas muy graves: sesenta días.

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

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 9 de juliol de 2012

Artículo 54º.- Salud laboral. Equipo de primeros auxilios.

Los integrantes del equipo de primeros auxilios percibirán un complemento de 60 euros brutos por 11 meses por el desempeño de estas funciones, que será actualizado con los incrementos previstos en el presente convenio. El seguimiento y control del buen funcionamiento de este colectivo será responsabilidad del Comité de Seguridad y Salud.

ANEXO I:

TABLAS SALARIALES (valores jornada).

2010.

	VALORES JORNADA				TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS	
	G. Valoración	Jornal Base	P. Convenio	Normal		EUR/año
Peón	195	20,33	22,87	0,118	Nivel 3	31.990,99
Especialista	259	20,62	23,48	0,118	nivel 4	30.009,55
					Nivel 5	28.877,12
PROFESIONALES					Nivel 6	27.744,70
Oficial 3		20,72	27,97		Nivel 7	25.012,90
Oficial 2		21,11	30,94		Nivel 8	23.778,09
Oficial 1		21,47	34,09			
Preparador		20,88	33,19		Complemento Pagas Tcos y Admin:	
						25,00
Complemento de pagas MO (EUR/paga)		846,35				
Plus Mando (EUR/hr)		0,75			HORAS EXTRAS	
Plus Especial Preparador con Mando (EUR/hr)		0,31			Especialista	10,49
Complemento EPA (EUR/mes, 11 meses)		60,00			Oficial 1ª	13,45
Ayuda escolar (EUR/año)		103,70			Preparador	12,62
Ayuda Estudios (EUR/año)		63,25				

2011. Incremento: 1,01

	VALORES JORNADA				TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS	
	G. Valoración	Jornal Base	P. Convenio	Normal		EUR/año
Peón	195	20,57	23,14	0,118	Nivel 3	32.374,88
Especialista	259	20,87	23,76	0,118	nivel 4	30.369,66
		-	-		Nivel 5	29.223,65
PROFESIONALES		-	-		Nivel 6	28.077,64

CVE-Núm. de registre: 062012000877

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 9 de juliol de 2012

	VALORES JORNADA				TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS	
	G. Valoración	Jornal Base	P. Convenio	Normal		EUR/año
Oficial 3		20,97	28,31		Nivel 7	25.313,05
Oficial 2		21,36	31,31		Nivel 8	24.063,43
Oficial 1		21,73	34,50			
Preparador		21,13	33,59		Complemento Pagas Tcos y Admin:	25,30
Complemento de pagas MO (EUR/paga)		856,51				
Plus Mando (EUR/hr)		0,75				
Plus Especial Preparador con Mando (EUR/hr)		0,31			HORAS EXTRAS	
Complemento EPA (EUR/mes, 11 meses)		60,72			Especialista	10,62
Ayuda escolar (EUR/año)		104,94			Oficial 1ª	13,61
Ayuda Estudios (EUR/año)		64,01			Preparador	12,77

01/07/2013. Incremento: 0,6% sobre tablas 2010.

	VALORES JORNADA				TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS	
	G. Valoración	Jornal Base	P. Convenio	Normal		EUR/año
Peón	195	20,7	23,28	0,118	Nivel 3	32.566,83
Especialista	259	20,99	23,9	0,118	nivel 4	30.549,72
					Nivel 5	29.396,91
PROFESIONALES					Nivel 6	28.244,10
Oficial 3		21,09	28,47		Nivel 7	25.463,13
Oficial 2		21,49	31,5		Nivel 8	24.206,10
Oficial 1		21,86	34,7			
Preparador		21,26	33,79		Complemento Pagas Tcos y Admin:	25,45
Complemento de pagas MO (EUR/paga)		861,58				
Plus Mando (EUR/hr)		0,76				
Plus Especial Preparador con Mando (EUR/hr)		0,31			HORAS EXTRAS	
Complemento EPA (EUR/mes, 11 meses)		61,08			Especialista	10,68
Ayuda escolar (EUR/año)		105,57			Oficial 1ª	13,69
Ayuda Estudios (EUR/año)		64,39			Preparador	12,85

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 9 de juliol de 2012

01/01/2014. Incremento: 0,6% sobre tablas 2010.

	VALORES JORNADA				TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS	
	G. Valoración	Jornal Base	P. Convenio	Normal		EUR/año
Peón	195	20,82	23,42	0,118	Nivel 3	32.758,77
Especialista	259	21,11	24,04	0,118	nivel 4	30.729,78
					Nivel 5	29.570,17
PROFESIONALES					Nivel 6	28.410,57
Oficial 3		21,22	28,64		Nivel 7	25.613,21
Oficial 2		21,62	31,68		Nivel 8	24.348,76
Oficial 1		21,99	34,91			
Preparador		21,38	33,99		Complemento Pagas Tcos y Admin:	25,60
Complemento de pagas MO (EUR/paga)		866,66				
Plus Mando (EUR/hr)		0,76				
Plus Especial Preparador con Mando (EUR/hr)		0,31			HORAS EXTRAS	
Complemento EPA (EUR/mes, 11 meses)		61,44			Especialista	10,75
Ayuda escolar (EUR/año)		106,19			Oficial 1ª	13,77
Ayuda Estudios (EUR/año)		64,77			Preparador	12,92

31/12/2014. Incremento: 0,6% sobre tablas 2010.

	VALORES JORNADA				TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS	
	G. Valoración	Jornal Base	P. Convenio	Normal		EUR/año
Peón	195	20,94	23,56	0,118	Nivel 3	32.950,72
Especialista	259	21,24	24,18	0,118	nivel 4	30.909,84
					Nivel 5	29.743,43
PROFESIONALES					Nivel 6	28.577,04
Oficial 3		21,34	28,81		Nivel 7	25.763,29
Oficial 2		21,74	31,87		Nivel 8	24.491,43
Oficial 1		22,11	35,11			
Preparador		21,51	34,19		Complemento Pagas Tcos y Admin:	25,75
Complemento de pagas MO (EUR/paga)		871,74				
Plus Mando (EUR/hr)		0,77				
Plus Especial Preparador con Mando (EUR/hr)		0,32			HORAS EXTRAS	
Complemento EPA (EUR/mes, 11 meses)		61,8			Especialista	10,81

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 9 de juliol de 2012

	VALORES JORNADA			TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS	
	G. Valoración	Jornal Base	P. Convenio	Normal	EUR/año
Ayuda escolar (EUR/año)		106,81			Oficial 1ª 13,85
Ayuda Estudios (EUR/año)		65,15			Preparador 13,00

TABLAS SALARIALES (valores hora).

TABLAS 2010: VALORES HORARIOS.

2010.

	G. Valoración	Jornal Base	P. Convenio	Normal
Peón	195	3,85	3,55	0,118
Especialista	259	3,91	3,65	0,118
PROFESIONALES				
Oficial 3		3,93	4,34	
Oficial 2		4	4,81	
Oficial 1		4,07	5,3	
Preparador		3,96	5,16	

TABLAS 2011 - VALORES HORA.

2011. Incremento: 1,012.

	G. Valoración	Jornal Base	P. Convenio	Normal
Peón	195	3,9	3,59	0,118
Especialista	259	3,96	3,69	0,118
PROFESIONALES				
Oficial 3		3,98	4,4	
Oficial 2		4,05	4,86	
Oficial 1		4,12	5,36	
Preparador		4,01	5,22	

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 9 de juliol de 2012

TABLAS A 1/7/2013: VALORES HORA.

Incremento: 0,6% sobre tablas 2010.

	G. Valoración	Jornal Base	P. Convenio	Normal
Peón	195	3,92	3,62	0,118
Especialista	259	3,98	3,71	0,118
PROFESIONALES				
Oficial 3		4	4,42	
Oficial 2		4,08	4,89	
Oficial 1		4,14	5,39	
Preparador		4,03	5,25	

TABLAS A 1/1/2014: VALORES HORA.

Incremento: 0,6% sobre tablas 2010.

	G. Valoración	Jornal Base	P. Convenio	Normal
Peón	195	3,95	3,64	0,118
Especialista	259	4	3,74	0,118
PROFESIONALES				
Oficial 3		4,02	4,45	
Oficial 2		4,1	4,92	
Oficial 1		4,17	5,42	
Preparador		4,05	5,28	

TABLAS A 31/12/2014: VALORES HORA.

Incremento: 0,6% sobre tablas 2010.

	G. Valoración	Jornal Base	P. Convenio	Normal
Peón	195	3,97	3,66	0,118
Especialista	259	4,03	3,76	0,118
PROFESIONALES				

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 9 de juliol de 2012

	G. Valoración	Jornal Base	P. Convenio	Normal
Oficial 3		4,05	4,48	
Oficial 2		4,12	4,95	
Oficial 1		4,19	5,45	
Preparador		4,08	5,31	

ANEXO II. SISTEMA SALARIAL PERSONAL TALLER.

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

ACTIVIDAD A PAGAR BEDAUX = (actividad alcanzada Bedaux X 0,4) + 48.

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

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

En los puestos directos en los que habitualmente no existan tiempos concedidos, se abonará, como hasta la fecha, el incentivo a promedio, pero garantizándose que las pesetas/hora resultantes no serán inferiores a las correspondientes a la actividad 130 Centesimal o 78 Bedaux. La asignación de tiempos concedidos o la puesta en marcha de nuevos sistemas de incentivos conllevará automáticamente la exclusión de las condiciones establecidas en este punto.

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

La Empresa aplicará a los trabajadores de los grupos Profesional y No Cualificado, el sistema salarial definido seguidamente.

CÁLCULO DEL PROMEDIO.

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

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

Dilluns, 9 de juliol de 2012

Artículo 1º.- Rendimiento o actividad normal.

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

Artículo 2º.- Rendimiento o actividad óptima.

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

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

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

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

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

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

Artículo 4º.-

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

Artículo 5º.- Incentivo.

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

Artículo 6º.- Medidas del Rendimiento o Actividad.

Puede hacerse por cualquiera de los siguientes sistemas:

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

Artículo 7º.- Determinación del Rendimiento o Actividad.

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

Dilluns, 9 de juliol de 2012

Tc

-----= Act.

Te

Siendo: Act.= Actividad alcanzada.

Tc = Total tiempo concedido en minutos.

Te = Total tiempo empleado en horas para realizar el trabajo.

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

Artículo 8º.- Actividad apreciada.

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

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

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

Factores de Disciplina: Comportamiento y Disciplina.

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

$$\frac{\text{Suma factores Rendimiento X Suma factores Disciplina}}{100} = \text{Act.}$$

Artículo 9º.- Cálculo del incentivo para Actividad apreciada.

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

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

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

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

Siendo: I = Valor incentivo en euro/hora.

Act= Actividad alcanzada.

Vp = Valor del punto en euro/hora.

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

Artículo 10.- Cálculo incentivo para trabajos cronometrados.

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

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

Artículo 11.- Cálculo del precio/hora.

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

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 9 de juliol de 2012

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

365 días x JB día

----- = PRECIO/HORA JB

h. anuales a pagar (horas efectivas trabajo+horas vacaciones+horas "días convenio")

299 días x PC día

----- = PRECIO/HORA PC

h. anuales a pagar (horas efectivas trabajo+horas vacaciones+horas "días convenio")

Siendo: h. anuales a pagar = 1925.

h. efectivas trabajo = 1705.

h. vacaciones = 180.

h. Convenio =40.

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

365 días x JB día

----- = PRECIO/HORA JB

h. anuales a pagar (horas efectivas trabajo+horas vacaciones+horas "días convenio")

299 días x PC día (JB x 245) x 40% P. NOCTURNO

----- = P/H PC

h. anuales a pagar (horas efectivas trabajo+horas vacaciones+horas "días convenio") 1877,34

Siendo: h. anuales a pagar = 1861,34.

h. efectivas trabajo= 1641,34.

h. vacaciones = 180.

h. Convenio = 40.

ANEXO III. TABLAS DE CONVERSIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES.

CATEGORÍA/EMPLEADOS	N. GP
Directores y Tit. Superiores	1
Ingeniero Técnico	2
Perito	2
Jefe Informática	3
Jefe Mantenimiento	3
Delineante Proyectista	3
Respon. Ingeniería/Proyecto	3
Técnico Fabricación	3
Responsable contabilidad	3
Responsable admón. Personal	3
Maestro Industrial	3
Responsable Admón./Compras	3
Respon. Metalúrgica	3
Jefe Taller	3
Encargado Taller	4
Encargado Calidad	4
Jefe Grupo Mto.	4
Jefe Grupo Mecaniz.	4
Técnico Ventas	4
Técnico Fabricación	4
Técnico Medio Ambiente	4
Técnico Org.	4
Encargado Almacén	4
Oficial 1º planif.	5
Oficial 1º Adm	5
Aux. Técnico Procesos	5
Oficial 1º Adm.	5

Dilluns, 9 de juliol de 2012

CATEGORÍA/EMPLEADOS	N. GP
Admvo. Ventas	5
Analista 2	5
Admva Contabilidad	5
Admva Compras	5
Oficial 2ª Admva.	5
Admvo. Planificación	5
TALLER	
ESPECIALISTA	6
PREPARADOR	5
OFICIAL 1º	5
OFICIAL 2º	5

ANEXO IV. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y PROCEDIMIENTO DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE PARA LA RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS SOBRE EL PLAN DE VIABILIDAD.

En el marco del plan de viabilidad (compromiso y condiciones) que han suscrito las partes, se constituye una Comisión de seguimiento, cuya finalidad consiste en analizar, verificar y evaluar el desarrollo del plan de inversiones y, en función del calendario inicialmente previsto, el nivel o grado de su cumplimiento. Asimismo verificará, analizará y evaluará en qué medida los objetivos previstos en materia organizativa y de incremento de productividad se van consiguiendo, en consonancia con los objetivos buscados en el plan de viabilidad.

La comisión de seguimiento estará formada por 3 representantes de la Representación Legal de los Trabajadores y 3 representantes de la Empresa.

Las reuniones tendrán carácter trimestral, debiendo celebrarse la primera el 4º trimestre de 2012.

En el supuesto de que las partes discrepen sustancialmente sobre las valoraciones que tienen encomendadas las mismas en sus diferentes vertientes y constatado que las posturas son muy dispares y absolutamente irreconciliables, éstas acuerdan con el fin de evitar la ruptura del plan de viabilidad acordado y en aras de evitar un mal mayor de consecuencias imprevisibles, manifestar su voluntad de establecer una norma de autorregulación para resolver este conflicto, sometiéndose a un procedimiento de mediación y arbitraje que acatarán en todos sus términos y que será de obligado cumplimiento para las mismas.

El procedimiento deberá necesariamente iniciarse con la solicitud por cualquiera de las partes, del trámite de la mediación. Constatada por el mediador la imposibilidad de aunar voluntades y de que es absolutamente imposible en esa fase del procedimiento llegar a un acuerdo, las partes se someterán a un laudo arbitral de obligado cumplimiento.

El compromiso arbitral que se acuerde, deberá contener como mínimo, los siguientes datos:

- Cuestiones concretas sobre las que ha de pronunciarse el laudo arbitral.
- Especificación de su génesis y desarrollo.
- La pretensión y las razones que la fundamentan.
- El plazo para dictar el arbitraje.

Las partes, de común acuerdo y por unanimidad de todos sus miembros, es decir, del pleno del Comité de Empresa y de la totalidad de los representantes de la Empresa designa para como Mediador y Arbitro para los supuestos previstos en este acuerdo, al Sr. José Antonio Gómez Cid, por su condición de Presidente de la mesa negociadora del Convenio Colectivo y del Plan de Viabilidad, presente en todas y cada una de las reuniones celebradas y testimonio de excepción en cuanto a los propósitos y objetivos que perseguían las partes y con qué finalidad las partes iban materializando los diferentes acuerdos.

En caso de imposibilidad por parte del Sr. José Antonio Gómez Cid, ambas partes, siguiendo el procedimiento establecido, de común acuerdo, designarán un sustituto/a.

ANEXO V. PLAN DE VIABILIDAD.

Considerando la actual situación económica de la Compañía (pérdidas de 2,4 millones de euros en 2011), la falta de productividad y competitividad, la falta de flexibilidad y el elevado impacto de los costes sociales en los resultados operativos, en el marco de la negociación del Convenio colectivo la Dirección General y el Comité de Empresa de Mahle

Dilluns, 9 de juliol de 2012

Componentes de Motor, SLU, han alcanzado el acuerdo de definir un plan de viabilidad que ofrezca a la planta la posibilidad de mantener su actividad industrial en el futuro. Este plan se configura como una solución para mejorar a) los actuales niveles de productividad y competitividad, b) los actuales costes estructurales, y c) la organización del tiempo de trabajo, con el fin de ajustarnos a las necesidades de nuestros clientes. El plan de viabilidad está condicionado al cumplimiento de todos y cada uno de los siguientes requisitos:

1) Firma del convenio colectivo para el período 2012-2014, con el propósito de regular las condiciones laborales en la planta y, específicamente:

- a. Reducir, controlar y optimizar los costes sociales en los resultados de la Compañía.
- b. Incrementar la competitividad y productividad de la planta.
- c. Mejorar la gestión del tiempo de trabajo.

2) La Dirección General y el Comité de Empresa trabajarán conjuntamente para mejorar la productividad, tomando como objetivo un incremento de productividad del 15 por ciento anual.

3) La Dirección General de Mahle Componentes de Motor, SLU, se compromete a llevar a cabo un plan de inversiones durante los años 2012-2014, cuyo principal objetivo es el de permitir el incremento de las ventas, de la producción y del valor añadido, dependiendo siempre de la evolución de los proyectos de los clientes, de la situación general del mercado y de las condiciones económicas. Los principales proyectos cuya implantación en Mahle Componentes de Motor, SLU está prevista a día de hoy y que suponen una inversión de entre 6 y 8 millones de euros ligados a la ejecución sucesiva de las diferentes fases de inversión, que podrán extenderse más allá de la vigencia del presente convenio, teniendo en cuenta que cada año existirá un plan de inversiones, son:

a. Puesta en marcha de la línea de cromo con metodología Heef, destinada a incrementar nuestra productividad, así como ampliación de la capacidad de la línea de engrase cromado (valor de la inversión: aproximadamente 2,5 millones de euros). Esta inversión está destinada a cumplir con la demanda adicional de los clientes PSA y Audi. El inicio de la puesta en marcha de las instalaciones está previsto en el 2012 y durará, progresivamente, hasta el 2014. Sus principales equipamientos comprenden:

- 3 rectificadoras de perfil.
- 1 pulidora lateral (pedirifo).
- 2 rectificadoras de ajuste de puntas.
- 1 máquina de ranura interna.
- 1 lavadora.
- Extensión y ampliación de la línea de cromado para obtener un 30% más de capacidad productiva.
- Actualización y ampliación de los elementos anexos y de energía relacionados con la línea de cromado y necesarios para garantizar este incremento de capacidad.
- Máquina de inspección de perfil.
- Equipamiento de calidad, inspección y medición.

b. Línea PVD de alto valor añadido: (valor de la inversión: aproximadamente 2,5 millones de euros). Esta línea, cuya capacidad se sitúa entre 1 y 1,5 millones de piezas/año se prevé destinada a atender proyectos del cliente Volvo Car. El inicio de esta línea de inversión está previsto en el 2013 y sus elementos principales son:

- 1 Lavadora.
- 1 Pulidora de diámetro externo.
- 1 Pulidora de diámetro interno.
- 1 Alisadora cruzada de perfil.
- 2 Máquinas PVD.
- Trabajos de infraestructura y acondicionamiento del área.
- Equipamientos de calidad, medición e inspección.

c. Línea de cromo cerámico (valorada en aproximadamente 2,5 millones de euros), prevista para atender los volúmenes adicionales del cliente PSA. El inicio de la inversión está previsto para el 2014 y la capacidad de la línea sería de hasta 1,3 millones de piezas/año. Los principales equipamientos previstos de esta línea son:

- 2 rectificadoras de perfil.
- 1 rectificadora cilíndrica.
- 1 rectificadora de ajuste de puntas.
- 1 lavadora.

Dilluns, 9 de juliol de 2012

- Transformación y extensión de la línea de cromo hacia una línea de cromo cerámico en diferentes fases (tanques, aspiración, bombas...).
- Trabajos de acondicionamiento de la zona e infraestructura.
- Elementos de calidad, medición e inspección.

Los proyectos e inversiones mencionados podrían experimentar modificaciones en relación con el tipo y programación de los mismos, dependiendo de los proyectos de los clientes y de las condiciones económicas y de mercado.

El cumplimiento de los requisitos 1), 2) y 3) mencionados tienen la finalidad de situar a Mahle Componentes de Motor, SLU en una posición competitiva y permitir un incremento del volumen de trabajo que permita a la Compañía aumentar su volumen de ventas. El plan de inversiones será incluido en los Planes Económicos (PE) y será comunicado al Comité de Empresa anualmente.

La Dirección General de Mahle Componentes de Motor, SLU adquiere un compromiso con este plan industrial, señalando asimismo que debe necesariamente ir unido a los mencionados objetivos de productividad así como a una evolución positiva del mercado y de los proyectos de los clientes.

En caso de descenso de productividad, estancamiento o incrementos muy inferiores al objetivo establecido, así como en el caso de reducciones significativas en las ventas de la industria del automóvil o en los proyectos de los clientes que afecten a la Compañía, el plan de inversiones deberá necesariamente ser actualizado y adaptado a la eventual nueva situación. Para ello, ambas partes acuerdan que cualquier situación relevante que pudiera afectar al plan de viabilidad será comunicada por la Compañía al Comité de Empresa con el fin de definir conjuntamente las nuevas soluciones.

Asimismo, se creará una comisión de seguimiento y un procedimiento de mediación y arbitraje para la solución definitiva de discrepancias sobre el presente plan de Viabilidad, según documento anexo.

Barcelona, 9 de maig de 2012

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès