

Dilluns, 2 de setembre de 2013

## ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

*RESOLUCIÓ de 7 de juny de 2013, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa TI Group Automotive Systems, SA (centre de treball de Montornès del Vallès) per als anys 2013-2015 (codi de conveni núm. 08005461011994)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa TI Group Automotive Systems, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 22 d'abril de 2013, 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 TI Group Automotive Systems, SA (centre de treball de Montornès del Vallès) per als anys 2013-2015 (codi de conveni núm. 08005461011994) 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 firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA TI GROUP AUTOMOTIVE SYSTEMS, SA (CENTRO DE TRABAJO DE MONTORNÈS DEL VALLÈS) PARA LOS AÑOS 2013-2015.

CAPITULO I.

DISPOSICIONES GENERALES.

Sección 1ª.

Objeto y ámbito de aplicación.

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo entre TI GROUP AUTOMOTIVE SYSTEMS, SA y el personal incluido en su ámbito de aplicación.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El ámbito del Convenio afectará al centro de trabajo situado en Montornès del Vallès, província de Barcelona.

Artículo 3. Ámbito personal.

Queda comprendido dentro del ámbito del Convenio todo el personal que figure en nómina de TI GROUP AUTOMOTIVE SYSTEMS, SA, en fecha 1 de enero de 2013, afectando asimismo a todo el personal que ingrese durante la vigencia del mismo.

A fin de homogeneizar sus condiciones laborales, quedan sujetos al presente Convenio los trabajadores trasladados de otros centros de trabajo, de tal forma que sus condiciones laborales son absorbidas y compensadas con las establecidas en la presente norma.

No obstante lo expresado, los trabajadores que estén acogidos o soliciten acogerse a la política retributiva de la compañía continúan sujetos al Convenio Colectivo de empresa en su integridad, salvo en lo referente a la política retributiva prevista en el convenio, que regula entre otros aspectos el incremento salarial anual (artículo 57).

Dilluns, 2 de setembre de 2013

---

### Artículo 4. Ámbito funcional.

El Convenio afecta a todas las actividades del centro de trabajo de la Empresa en Montornès del Vallès, con las excepciones indicadas en el art. 3.

### Sección 2ª.

#### Ámbito Temporal.

### Artículo 5. Vigencia y duración.

El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 2013, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el DOGC y durará hasta el 31 de diciembre de 2015.

La vigencia del Convenio se entenderá prorrogada si ninguna de las partes lo denunciara con la debida antelación.

### Artículo 6. Denuncia, revisión y mantenimiento del régimen del Convenio.

La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del Convenio deberá presentarse, por la parte que la realice y, a la otra, con una antelación de un mes con respecto a la fecha de expiración del plazo de vigencia previsto o de cualquiera de sus prórrogas.

El escrito de denuncia incluirá certificación del acuerdo adoptado a tal efecto por una de las partes, en el que se razonarán las causas determinantes de la revisión o rescisión solicitadas. De esta comunicación se enviará copia, a los efectos de registro, al organismo competente.

Si se solicitara la revisión del Convenio se acompañará proyecto razonado sobre los puntos a revisar.

El planteamiento de cualquier situación de conflicto colectivo basado en la pretensión de revisión del Convenio se regulará por las normas vigentes sobre esta materia.

Si al finalizar el plazo de vigencia del Convenio se instare su denuncia, se mantendrá el régimen establecido en el presente hasta que sea elaborado y aprobado uno nuevo.

El convenio se entenderá prorrogado hasta que finalice la negociación, con el límite de un año establecido en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores. Las partes, con anterioridad a la aplicación del convenio colectivo sectorial, se comprometen a someterse a Arbitraje obligatorio frente al Tribunal Laboral de Cataluña sobre los puntos que no existan acuerdo. El Tribunal decidirá sobre la razonabilidad de cada una de las pretensiones, siendo su decisión de obligatorio cumplimiento para las partes.

### Artículo 7. Negociación del próximo Convenio.

De existir denuncia por alguna de las partes en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación se procederá a constituir la Comisión Negociadora. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes podrán ya establecer un calendario o plan de negociación. Las partes acuerdan la simultaneidad en la entrega de puntos a negociar.

### Sección 3ª.

#### Compensación, Garantía Personal y Absorción.

### Artículo 8. Absorción y compensación.

En materia de compensación se estará a lo establecido por las normas legales de aplicación al caso, sin perjuicio de lo que con carácter específico se determine de manera concreta en este Convenio.

No obstante, las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación económica en todo o alguno de los conceptos retributivos existentes o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica en cuanto, considerados aquéllos en su totalidad anual, superen el nivel total de éste, debiendo entenderse en caso contrario absorbidos por las mejoras pactadas en el mismo.

Dilluns, 2 de setembre de 2013

---

Asimismo, no afectará al presente Convenio la publicación del Convenio colectivo provincial, comarcal o local que pudiese afectar a esta empresa, durante toda la vigencia del presente Convenio.

Artículo 9. Garantía personal.

Se respetarán las situaciones personales que en su conjunto sean más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam", a excepción de las condiciones laborales previas de los trabajadores trasladados de otros centros de trabajo, las cuales quedan absorbidas y compensadas con las previstas en la presente norma.

Sección 4ª.

Vinculación a la totalidad.

Artículo 10. Respeto a lo convenido.

En el supuesto de que la autoridad laboral competente en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobase alguno de los pactos del Convenio, éste quedaría sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse su contenido y continuando en vigor el Convenio anterior.

Sección 5ª.

Interpretación del Convenio.

Artículo 11. Comisión Paritaria.

Se crea la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Se compondrá de un Presidente, que será el de la Comisión Negociadora o, en su ausencia, el que designe la Autoridad Laboral competente, que nombrará también el secretario; tres vocales por cada parte negociadora que hayan intervenido en las deliberaciones del Convenio. En el caso de los trabajadores habrá un vocal por sección sindical.

Se nombra como presidente a D. Javier Crespan Echegoyen.

Los vocales serán nombrados por cada parte al constituirse la Comisión Paritaria y podrán ser cambiados en cualquier momento por el grupo que los nombró.

Artículo 12. Domicilio.

La Comisión tendrá su domicilio en el local de la Empresa, pudiendo, no obstante, reunirse para actuar en cualquier otro lugar, siempre que exista acuerdo entre sus miembros.

Artículo 13. Funcionamiento.

La Comisión Paritaria celebrará reunión si hubiera asuntos que resolver, entendiéndose como ordinaria, previa solicitud de todos los componentes de una de las partes al presidente y convocatoria del mismo en un plazo mínimo de 10 días.

Deberá asimismo, reunirse en sesión ordinaria cada 4 meses.

En las reuniones, ya sean ordinarias como extraordinarias, la Comisión deberá evacuar forzosamente y resolver todos los asuntos, consultas o cuestiones sometidas a su consideración desde la fecha de su reunión precedente.

Los acuerdos dentro de cada representación se tomarán por mayoría simple.

Artículo 14. Sumisión de cuestiones a la Comisión.

Las partes negociadoras acuerdan someter a la Comisión Paritaria toda cuestión que pudiera surgir con carácter litigioso o no, respecto a la aplicación o interpretación de las normas del Convenio, a fin de que aquélla emita dictamen con carácter previo al posible planteamiento del conflicto o presentación de demanda o reclamación.

Dilluns, 2 de setembre de 2013

---

Artículo 15. Procedimiento.

Caso de no existir acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria y con carácter previo a acudir a la Jurisdicción Laboral, las partes se someterán a conciliación ante el Tribunal Laboral de Cataluña.

Artículo 16. Modificación de las condiciones de trabajo.

1. La Dirección de la Empresa, cuando existan razones técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que, de no ser aceptadas por los representantes legales de los trabajadores, acudirán para la solución del conflicto que surja en esta materia a los mecanismos de solución del Tribunal Laboral de Cataluña.

2. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO II.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Sección 1ª.

Actividades del centro de Montornés.

Artículo 17. Actividades del centro de trabajo.

La actividad en el centro de trabajo de Montornés se distribuye en dos unidades que son independientes entre sí por lo que se refiere a la actividad que desarrollan cada una de ellas. Esta distinción resulta esencial desde un punto de vista organizativo dado que en cada unidad concurren distintas necesidades productivas que requieren distintos tratamientos.

A tal efecto se designan las siguientes unidades de actividad:

1. Unidad MTC o Taller de utillajes.
2. Unidad de Producción.

Sección 2.

Facultades y Obligaciones de la Dirección.

Artículo 18. Norma general.

La organización del trabajo, en cada una de las secciones y dependencias de trabajo, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa. En su consecuencia, tiene el deber de organizarlo de forma que pueda lograr el máximo rendimiento en todos los aspectos: personal, materiales, tiempo, etc., hasta el límite racional y científico que permitan los elementos de que disponga y la necesaria colaboración de personal para dicho objeto.

Artículo 19. Facultades de la Dirección.

Son facultades de la Dirección de la empresa con sujeción a las normas legales de estricta observancia y a los preceptos de este Convenio:

Dilluns, 2 de setembre de 2013

---

- a) Fijar la calificación del trabajo, según sistemas admitidos.
- b) Señalar los métodos operativos.
- c) Determinar el sistema que se estime más adecuado para garantizar y obtener rendimientos superiores a los mínimos exigibles, de acuerdo con las necesidades o características generales o específicas de la Empresa o de cualquiera de sus departamentos.
- d) Exigir los rendimientos mínimos o los usuales en cada puesto de trabajo de la Empresa.
- e) Fijar el número de máquinas o tareas necesarias para la racional utilización de la capacidad productiva del trabajador.
- f) Señalar los índices de desperdicios y calidad admisibles en el proceso de producción.
- g) Señalar las normas de vigilancia y diligencia en el cuidado de las máquinas y utillajes.
- h) Establecer los criterios y normas de movilidad y redistribución del personal de la Empresa, de acuerdo con las necesidades de ésta y respetando las disposiciones vigentes.
- i) Modificar los métodos, tarifas y sistemas de distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas o condiciones técnicas de la misma.
- j) Realizar nuevos estudios y ensayos para la mejora de la producción.
- k) Regular la adaptación de las cargas de trabajo, tiempos, rendimientos y tarifas a las condiciones que resulten del cambio de métodos operatorios, procesos de fabricación, cambio de materias, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.
- l) Establecer los sistemas de salario o incentivo.
- ll) Señalar las normas de seguridad e higiene en el trabajo.
- m) Mantener los sistemas de trabajo aun cuando los trabajadores no estuvieran de acuerdo con los mismos. En casos de discrepancia en cuestión de medición de trabajo en la cantidad de tiempo, o en la aplicación de las técnicas de valoración de puestos de trabajo, intervendrá necesariamente, y como trámite previo, a cualquier otro, el trabajador formado, si existiera, con el objeto de emitir su juicio técnico en representación de los trabajadores, debiendo ser asimismo oído el Comité de Empresa.

Si a pesar de dicha intervención persistiera la falta de entendimiento, se someterá al arbitraje que de mutuo acuerdo hayan podido acordar entre la Dirección de la Empresa y trabajadores o, en su defecto, resolverá la Autoridad competente.

Durante el tiempo en que esté sometida a discusión o arbitraje cualquier reclamación de este tipo, será de obligado cumplimiento el sistema establecido por la Dirección de la Empresa.

- n) Determinar la plantilla de la Empresa de conformidad con sus necesidades.
- o) Otras funciones análogas a las anteriores consignadas.

Artículo 20. Obligaciones de la Dirección de la empresa.

Son obligaciones de la empresa:

- a) Informar al personal, por mediación de sus Mandos y Comité de Empresa, de las normas generales y modificaciones referentes a la marcha y organización de la Empresa.
- b) Tener a disposición de los trabajadores la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como las tarifas vigentes.

Dilluns, 2 de setembre de 2013

---

c) Establecer las fórmulas para los cálculos de salarios en forma clara y sencilla, a fin de que los trabajadores puedan comprenderlas normalmente, cualquiera que sea la forma que se emplee para la valoración de los rendimientos.

d) Estimular toda iniciativa encomendada al mejoramiento de la organización del trabajo y desarrollo de un clima de colaboración entre la Dirección de la Empresa y los trabajadores.

Sección 3ª.

Sistema de Rendimientos e Incentivos.

Artículo 21. Método operatorio.

Dado que el proceso de fabricación no es, en síntesis, más que el resultado de combinar operaciones individuales, la forma de como se realicen éstas tienen una importancia fundamental para los fines y resultados de la Empresa. Por ello, se dedicará una especial atención a cuanto pueda contribuir a simplificar o normalizar la forma de trabajo, técnicamente denominado "método operatorio", como medio de lograr mayor rendimiento con igual o menor esfuerzo, obtener la uniformidad en la producción, conseguir una óptima calidad de producción y un coste mínimo, así como para proporcionar mayores facilidades para el intercambio de operarios.

La determinación del método operatorio es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, quien normalmente la ejercerá a través de la Oficina de Ingeniería de Procesos.

Los métodos operatorios podrán ser variados siempre que la Dirección de la Empresa considere oportuno, sin más limitaciones que las resultantes de las normas sobre seguridad en el trabajo. Cuando el resultado del cambio sea una simplificación de la labor en tareas o puestos donde hubiesen sido establecidos tiempos, se procederá a efectuar los nuevos cálculos de tiempos correspondientes.

Artículo 22. Habilidad técnica.

El personal podrá realizar, sin problema alguno, tareas diferentes a las de su especialidad, siempre y cuando esté preparado para efectuarlas, por lo tanto, se aceptará la intercambiabilidad entre las secciones de utillaje y mantenimiento mecánico.

Se facilitarán cursillos de formación que tiendan a potenciar la propia especialidad y/o cambio de las mismas.

Sección 4ª.

Categorías profesionales y valoración de puestos de trabajo.

Artículo 23. Comisión de Grupos profesionales.

Las partes constituyen una comisión paritaria de valoración de grupos profesionales y niveles retributivos, quedando dicha Comisión constituida por un representante de cada sección sindical y la Dirección de la Empresa.

Ambas partes podrán asistir a las reuniones de la comisión con asesores externos.

La Comisión acordará los cambios a introducir a los artículos 24, 25 y 26 que se señalan a continuación. Todo ello, en los términos y plazos fijados en la Disposición Transitoria Primera.

Artículo 24. Categorías profesionales.

1) Las clasificaciones de las categorías del personal consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstas todas las plazas enumeradas si la necesidad y volumen de la Empresa, en privativa estimación de su Dirección, no lo requieren.

2) En el sistema de valoración de puestos de trabajo, se entiende que va implícito el respeto a las prescripciones que en materia de categorías profesionales establecen las leyes vigentes.

3) Las definiciones de las categorías profesionales son genéricas, ya que al mismo tiempo todo el personal se rige por unas normas de funciones internas que están en continuo cambio debido a la evolución de la propia Empresa.

Dilluns, 2 de setembre de 2013

---

4) La clasificación y definición de las categorías profesionales para el personal afectado por el presente Convenio son las siguientes:

- PERSONAL TECNICO TITULADO.

INGENIEROS Y LICENCIADOS.

Son los que desempeñan funciones o trabajos para cuyo ejercicio están facultados por su título profesional, en virtud de contrato de trabajo en razón de aquel título, siempre que ejerzan su cometido de una manera normal y regular.

PERITOS.

Integran esta categoría los Técnicos de Grado Medio que estando en posesión del título correspondiente han sido contratados en razón de aquel título.

MAESTROS INDUSTRIALES.

Son los que, con la calificación laboral de Técnicos Titulados de Grado Medio y estando en posesión de diploma o certificado de aptitud profesional correspondiente a dicha categoría, desempeñan las funciones propias de su titulación para las que han sido contratados.

AYUDANTES TÉCNICOS SANITARIOS.

Son los que, en posesión de título oficial correspondiente, prestan de forma habitual los servicios de su profesión.

TÉCNICOS DE LABORATORIO.

Los técnicos que integran este subgrupo se definen de la siguiente manera:

JEFE DE PRIMERA.

Es el que, en posesión del correspondiente título español, tiene la responsabilidad de la dirección, organización y distribución de trabajos propios de un laboratorio específico de la industria siderometalúrgica, comprendiendo sus distintas secciones de químicas, metalografía y ensayos químicos, llevando a su cargo todas éstas con la disciplina del personal ligado directamente a sus órdenes.

JEFE DE SEGUNDA.

Es quien, con título profesional o no y con capacidad para la ejecución de todos los trabajos de un laboratorio de esta naturaleza, sólo se ocupa de la dirección, distribución y realización de un determinado grupo de trabajo de los que, para su mejor organización, han podido constituirse; sobre él recaerá la máxima responsabilidad de los trabajos de su sección y estará a las órdenes inmediatas del Jefe de Primera, si lo hubiere.

ANALISTAS

Son los técnicos encargados en cada sección de ejecutar los trabajos más corrientes, llamados de rutina, bajo las órdenes del Jefe de Segunda o, en su defecto, de los Ayudantes de Ingeniero en caso de haber Jefe de Primera.

- TÉCNICOS DE ORGANIZACIÓN.

Los Técnicos que integran este subgrupo se definen de la forma siguiente:

JEFE DE PRIMERA.

Es el técnico que, con mando directo sobre Oficiales y Técnicos de Organización y Jefes de Segunda, tiene la responsabilidad del trabajo, disciplina y seguridad personal, de acuerdo con la organización de la Empresa. Su actuación está subordinada a motivos prefijados, dentro de los cuales y con iniciativa propia, realiza toda clase de estudios de tiempos y mejoras de métodos, programación, estudio y desarrollo de las técnicas de calificación y valoración de tareas, seguridad en el trabajo, selección y distribución de personal. Deberá poder interpretar toda clase de planos, interpretación y distribución de fichas completas, hacer evaluaciones de materiales precisos para trabajos cuyos datos se obtengan tanto de planos como sobre obras. Podrá ejercer misiones de Jefe dentro del ámbito de las

Dilluns, 2 de setembre de 2013

---

funciones referentes a utilización de máquinas, instalaciones y mano de obra, proceso, lanzamiento, costos y resultados económicos.

### JEFE DE SEGUNDA.

En todo será similar al de Primera, con la diferenciación, a juicio de la Empresa, según la complejidad del trabajo de la sección que mande.

### TÉCNICOS DE ORGANIZACIÓN DE PRIMERA.

Es el técnico que está a las órdenes de los Jefes de Primera y Segunda, si éstos existiesen, y realiza los trabajos siguientes relativos a las funciones de organización científica del trabajo: Cronometrajes y estudios de tiempos de todas clases, estudio de mejoras de métodos con saturación de equipos de cualquier número de operarios y estimaciones económicas, confección de normas o tarifas de trabajo de dificultad media, confección de fichas completas, definición de los lotes o conjuntos de trabajo con finalidad de programación, cálculos de los tiempos de trabajo de los mismos; establecimiento de cuadros de carga en todos sus casos; establecimiento de necesidades completas de materiales partiendo de datos obtenidos en planos o sobre obra, aun contando con dificultades de apreciación, despiece de toda clase y croquizaciones siguientes: Colaboración en el establecimiento del orden de montaje para lotes de piezas o zonas de planteamiento de dificultad media y representaciones gráficas; análisis, descripción y especificación de toda clase de tareas y puestos de trabajo; estudio y clasificación de los puestos y méritos personales; organigramas y escalas salariales; seguridad en el trabajo; selección y formación del personal.

### TÉCNICOS DE ORGANIZACIÓN DE SEGUNDA.

Es el técnico que, además de hacer los trabajos propios del Auxiliar de Organización, realiza los siguientes: cronometraje de otro tipo; colaboración en la selección de datos para la confección de normas; estudios de métodos de trabajo de dificultad media y saturación de equipo de hasta tres variables; confección de fichas completas de dificultad media; estimaciones económicas; informar de obras con dificultades de apreciación en la toma de datos; definición de conjuntos de trabajos con indicaciones precisas de sus superiores; cálculo de tiempo de datos; trazados sobre plano y obra, de dificultad media, despiece de dificultad media y croquización consiguiente; reevaluación de necesidades de materiales en casos de dificultad media y croquización consiguiente; evaluación de necesidades de materiales en casos de dificultad normal; colaboración en funciones de planeamiento y representación gráficas, análisis, descripción y especificación de toda clase de tareas y puestos de trabajo; estudio de clasificación de los puestos y méritos personales; organigramas y escalas salariales; seguridad en el trabajo; selección y formación del personal.

### AUXILIAR DE ORGANIZACIÓN.

Es el mayor de dieciocho años que realiza trabajos sencillos de organización científica del trabajo, tales como cronometrajes sencillos, acumulación de datos con directrices bien definidas; revisión y confección de horas de trabajo; análisis y pago; fichas de existencias de materiales y fichas de movimiento de pedidos (labor esencialmente de transcripción de información); cálculos de tiempos, partiendo de datos y normas o tarifas bien definidas: representaciones gráficas.

### ASPIRANTES.

Es el menor de dieciocho años que realiza trabajos sencillos y con capacitación y formación para ascender a Auxiliar de Organización.

### - TÉCNICOS NO TITULADOS.

Son aquellos que, sin poseer título profesional, desempeñan las funciones para las que han sido contratados por la Empresa.

### A. TÉCNICOS DE TALLER.

Los técnicos que integran este subgrupo se definen de la forma que a continuación se expresa:



Dilluns, 2 de setembre de 2013

---

### JEFE DE TALLER.

Es el técnico que, con mando directo sobre Maestros y Contra maestros, y a las órdenes de Ingeniero o Ayudante Jefe, si lo hubiere, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal. Le corresponde: La organización o dirección del taller o talleres, croquizamiento de herramientas, control de energía, combustibles, lubricantes y demás aprovisionamientos del taller; la clasificación y distribución de obras y personal dentro de su departamento; la redacción de presupuestos de los trabajos que han de realizarse y determinación de herramental preciso; el estudio de producción, rendimiento de máquinas y elementos necesarios para mejoras de fabricación y ampliación de instalaciones.

### MAESTRO DE TALLER.

Es el técnico procedente de alguna de las categorías profesionales o de oficio que, bajo las órdenes inmediatas del Ayudante de Ingeniero o Jefe de Taller, si éstos existen, teniendo mando directo sobre los Maestros Segundos y demás técnicos inferiores, si los hubiere, dirige los trabajos del taller o sección, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarles, indicando al obrero la forma de ejecutar aquellos trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas a emplear; debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para realizar las órdenes que le encomienden sus superiores, inherentes a su función, y para el trazado de la interpretación de croquis planos, y es asimismo responsable de la disciplina del taller o sección de su mando. Es función propia de esta categoría facilitar los datos de coste de mano de obra a avances de presupuestos y especificación de materiales, según los planos e instrucciones.

### ENCARGADO.

Es el técnico que, bajo las órdenes inmediatas del Maestro o Contra maestre, si éstos existen, dirige los trabajos de una sección, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarles, indican al obrero la forma de ejecutar aquéllos, posee conocimientos suficientes de una o varias especialidades para realizar las órdenes que le encomienden sus superiores y es responsable de la disciplina de su sección, con práctica completa de su cometido.

### B. TÉCNICOS DE OFICINA.

Los técnicos que integran este subgrupo se definen en la forma siguiente:

#### DELINEANTE PROYECTISTA.

Es el técnico para cuyo cometido no necesita título profesional que, dentro de las especialidades técnicas a que se dedica la sección en que presta sus servicios, proyecta o detalla lo que le indica el Ingeniero, bajo cuyas órdenes está, o el que, sin tener superior inmediato, realiza lo que personalmente concibe, según datos y condiciones técnicas exigidas por los clientes, las Empresas o naturaleza de las obras. Ha de estar capacitado para dirigir montajes, levantar planos topográficos de los emplazamientos de las obras a estudiar, contar y replantear. Dentro de estas funciones, las principales son: Estudiar toda clase de proyectos, el desarrollo de la obra que haya de construir y la preparación de datos que pueden servir a los presupuestos.

#### DELINEANTE DE PRIMERA.

Es el técnico que, además de los conocimientos exigidos al Delineante de Segunda, está capacitado para el completo desarrollo de los proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalles, sean del natural o del esquema y anteproyectos estudiados, croquización de maquinaria en conjunto, despiece de planos de conjunto, pedidos de materiales para consultas y obras que hayan de ejecutarse; interpretación de los planos, cubicaciones y transportaciones de mayor cuantía, cálculo de resistencia de piezas y de mecanismos o estructuras metálicas previo conocimiento de las condiciones de trabajo y esfuerzos a que estén sometidos.

#### DELINEANTE DE SEGUNDA.

Es el técnico que además de hacer los trabajos de calcador, ejecuta, previa entrega de los croquis, planos de conjunto o de detalle, bien precisados y acotados; cubica y calcula el peso de materiales en piezas cuyas dimensiones están determinadas, croquiza y posee conocimientos elementales de resistencia de materiales, proyecciones o acotamientos de detalles de menor cuantía.

Dilluns, 2 de setembre de 2013

---

### AUXILIAR.

Es el mayor de dieciocho años que, sin iniciativa propia, se dedica, dentro de la oficina, a la realización de operaciones elementales y complementarias y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquéllas.

### ASPIRANTE.

Es el menor de dieciocho años que trabaja en las labores propias de cualquiera de las categorías definidas en este artículo, a fin de iniciarse y formarse en ellas.

### - ADMINISTRATIVOS.

#### JEFE DE PRIMERA.

Es el administrativo que lleva la responsabilidad, inspección, revisión o dirección de una o varias secciones; está encargado de imprimirles unidad, distribuye el trabajo, ordenando debidamente, y aporta sus iniciativas para el buen funcionamiento de las mismas.

#### JEFE DE SEGUNDA.

Es el administrativo que actúa bajo las órdenes del Jefe de Primera respectivo, si lo hubiere, y está encargado de orientar, sugerir y dar unidad a la sección o dependencia que tenga a su cargo, así como de distribuir el trabajo entre los Oficiales, Auxiliares y demás personal que de él depende, si ese existiera, y tiene a su vez, la responsabilidad inherente a su cargo.

#### OFICIAL DE PRIMERA.

Es el administrativo, mayor de veinte años, con un servicio determinado a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin empleados a sus órdenes, ejecuta alguno de los siguientes trabajos: Funciones de cobro y pago, dependiendo directamente de un Cajero o Jefe y desarrollando su labor como ayudante o auxiliar de éste, sin tener firma ni fianza, facturas y cálculos de las mismas, siempre que sea responsable de esta misión; cálculos de estadística, transcripción en libros de cuentas corrientes; diario mayor y corresponsales, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculos de las nóminas de salarios, sueldos u operaciones análogas, y actúa directamente a las órdenes del Jefe de Primera o Segunda, si los hubiere y taquimecanógrafos de uno y otro sexo que tomen al dictado 100 palabras por minuto, traduciéndolas correcta o directamente a máquina en ocho; llevar a cabo mediante el empleo de máquinas ordenadoras y la adecuada disposición de elementos a partir de los datos de programas de trabajo, la realización de los mismos, resolviendo cuantos problemas surjan de su ejecución.

#### OFICIAL DE SEGUNDA.

Es el administrativo mayor de veinte años que, con iniciativa restringida y con subordinación a Jefes y Oficiales de Primera, si los hubiere, efectúa operaciones auxiliares de contabilidad o coadyuvantes de las mismas, transcripción en libros, organización de archivos o ficheros, correspondencia y demás trabajos auxiliares; taquimecanógrafos de uno u otro sexo que tomen al dictado de 80 a 100 palabras por minuto, traduciéndolas correcta y directamente a máquina en ocho, y el promedio de dictado se referirá como mínimo, a tres minutos; realizar cuantas operaciones se exijan en máquinas para facturación, clasificación, reproducción y cálculos electrónicos de fichas.

### AUXILIAR.

Es el administrativo mayor de dieciocho años que, sin iniciativa propia, se dedica, dentro de las oficinas, a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes a los trabajos de aquéllas, y los mecanógrafos de uno u otro sexo que, con pulcritud y corrección, realicen funciones de mecanografía con un promedio de 275 pulsaciones por minuto al dictado. Quedan asimilados a esta categoría los Taquimecanógrafos cuando no alcancen la velocidad y corrección exigidas a los Oficiales de Segunda; llevar a cabo la perforación de diversos datos correspondientes a facturas, fichas circulantes y de almacenes, notas de pedidos, etcétera, mediante el adecuado empleo de la máquina y de los datos especificados en los documentos base de aquéllas.

Dilluns, 2 de setembre de 2013

---

### ASPIRANTE.

Se entenderá por aspirante administrativo al menor de dieciocho años que trabaja en las labores propias de oficina dispuesto a iniciarse en las funciones peculiares de ésta.

### - PROFESIONALES DE OFICIO.

Son los operarios que con la preparación y conocimientos a nivel de los que se pueden adquirir en el grado de oficialía en los Centros de Formación Profesional en sus diferentes oficios, los acrediten en las correspondientes pruebas de aptitud y captación, que necesariamente deberán realizar en la Empresa, para conseguir la categoría que les permitan realizar las labores que por sus conocimientos, iniciativas y responsabilidades les corresponda. Superadas dichas pruebas de aptitud y capacitación, estos operarios ostentarán la calificación de Oficiales de 3ª. Los oficiales que posean título expedido por Escuelas o Centros de Formación Profesional oficialmente reconocidos ingresarán con la categoría de un oficial, una vez superado el período de prueba fijado.

### OFICIAL DE SEGUNDA.

Es el operario que, ostentando la calificación de Oficial de Tercera dentro de la Empresa, supera las pruebas teórico-prácticas establecidas por ésta para demostrar su aptitud en la realización de trabajos que cuentan con un suficiente grado de perfección y calidad.

### OFICIAL DE PRIMERA.

Es el operario que, ostentando la calificación de Oficial de Segunda dentro de la Empresa, supera las pruebas teórico-prácticas establecidas por ésta para demostrar su aptitud para realizar trabajo tanto de su especialidad como aquellos otros que, siendo de su profesión, supongan especiales conocimientos, empeño y delicadeza.

### I + D.

Es el operario, que además de cumplir las características propias de un Oficial de Primera, se le reconoce unos conocimientos superiores teórico-prácticos en su especialidad los cuales le confieren una preparación académica adecuada para cumplir con las actividades/responsabilidades de Investigación y Desarrollo. Dadas las características específicas de responsabilidad y de mando, la cantidad de técnicos que ostenten este grado irá ligada con las necesidades concretas de cada sección.

### TORNERO.

Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: Leer e interpretar planos y croquis de elementos y piezas de mecanismos y máquinas, efectuando conforme a aquéllos en cualquiera de las variedades de tornos -entre puntos al aire vertical- la labor o labores de montaje y centrado, cilindrado, torneado cónico, torneado de forma, roscado en todas sus variedades, refrendado, mandrinado, trenzado y planeado y espemmerilado de cuellos y medias cañas.

Tendrá esta categoría el Tornero de cilindros siempre que haya efectuado el aprendizaje de acuerdo con lo establecido en este artículo.

### RECTIFICADOR.

Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: Leer e interpretar planos y croquis de elementos y piezas de mecanismos o máquinas, ejecutando, conforme a aquéllos y con tolerancias exigidas en cualquiera de las variedades rectificadoras ordinarias, universales y especiales, labores de planeado, cilindrado exterior e interior, rectificado de conos, refrentado, terminación de cuellos, medias cañas y otros perfiles y afilados en toda clase de herramientas de corte, conociendo las calidades de grado de dureza de las piedras y piezas a usar con cada material o circunstancia y el manejo y corrección del herramental de precisión empleado para verificación y medida.

### AJUSTADOR.

Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: Leer e interpretar planos y croquis de mecanismos o máquinas y de sus elementos o piezas; conforme a ellos, trazar, marcar y acabar la superficie de estos elementos, de tal forma que permita el asiento o ajuste entre ellas con juegos o huelgas variables, según las circunstancias, de utilizar para ello otras herramientas o útiles y efectos que el cincel o buril, las diversas variedades de

Dilluns, 2 de setembre de 2013

---

limas y el polvo esmeril, y montar máquinas y mecanismos, asegurando la nivelación, huelgos y equilibrado de las piezas, si así lo requieren.

### CALDERERO.

Es el operario capacitado para todas las operaciones y cometidos siguientes: Leer e interpretar planos con croquis de carpintería o estructura metálica o de calderería y, conforme a ellos, realizar las labores de trazar, curvar, armar, escariar, remachar, uñetear, cincelar, retacar y montar los elementos que la integran; calentar y cortar con soplete y modelar chapas o perfiles en caliente, mediante martillo.

### SOLDADOR.

Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: Leer e interpretar en planos y croquis las indicaciones sobre forma y cantidad de las aportaciones de materiales requeridos para las soldaduras en ellas previstas, conocer y emplear debidamente los dispositivos usuales de fijación de elementos que se han de soldar y las disposiciones de gálibos corrientes para trabajos en serie, elegir el tipo y dimensiones de la varilla de metal de aportación de electrodo más conveniente para cada trabajo, caldear, rellenar, recrecer, cortar y soldar con el mínimo de deformación posible, elementos de acero o hierro fundido, laminados y forjados con soplete oxiacetilénico o con aparato de arco eléctrico y realizar análogos trabajos con los metales llamados blandos, bronce, aluminio, etc. Esta categoría es tanto para el Soldador eléctrico como el oxiacetilénico.

### FRESADOR.

Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: Leer e interpretar planos o croquis de elementos o piezas de mecánica y, de acuerdo con ellas, realizar en cualquiera de las variedades de fresadores ordinarias, verticales, universales y de engranajes, las labores de montaje, fresado en todas sus formas, talador y mandril.

### OFICIAL DE MANTENIMIENTO.

Es el operario que, teniendo conocimientos teórico-prácticos de ajuste, soldadura, calderería y electricidad, está capacitado para realizar las siguientes operaciones: Leer e interpretar planos y croquis de piezas, estructuras metálicas e instalaciones eléctricas; trazar, marcar y acabar de tal forma que permita el asiento o ajuste entre ellas con tolerancias variables, utilizando las herramientas propias del ajustador, y realizar el montaje y desmontaje de máquinas y mecanismos; conoce las distintas formas de soldaduras y la aportación de material para las mismas; elegir el tipo de electrodo más adecuado para poder trabajar; rellenar, cortar y soldar, tanto con soplete oxiacetilénico como con arco eléctrico, materiales férricos y no férricos; tiene conocimientos elementales del trazado, plantillado, enderezado y cincelado; realiza instalaciones de alumbrado utilizando tubo bergman, plástico y acero, así como las sencillas instalaciones de fuerza. Efectuando, además, pequeñas reparaciones en los dispositivos de las instalaciones mencionadas, así como en los aparatos portátiles considerados como de utillaje.

### MECANICO DE MANTENIMIENTO.

Es el operario que, teniendo conocimientos teórico-prácticos de ajuste, soldadura, calderería, está capacitado para realizar las siguientes operaciones: Leer e interpretar planos y croquis de piezas, estructuras metálicas, trazar, marcar y acabar de tal forma que permita el asiento o ajuste entre ellas con tolerancias variables, utilizando las herramientas propias del ajustador, y realizar el montaje y desmontaje de máquinas y mecanismos; conoce las distintas formas de soldadura y la aportación de material para las mismas; elegir el tipo de electrodo más adecuado para trabajar, rellenar, cortar y soldar tanto con soplete oxiacetilénico como con arco eléctrico, materiales férricos y no férricos; tiene conocimientos elementales del trazado, plantillado, enderezado y cincelado.

### ELECTRICISTA.

Es el operario capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: Leer e interpretar planos y croquis de elementos auxiliares y, de acuerdo con ellos, instalaciones y máquinas eléctricas y de sus elementos auxiliares y, de acuerdo con ellos, montar estas instalaciones y máquinas, ejecutar los trabajos que se requieren para colocación de líneas aéreas y subterráneas de conducción de energía a baja y alta tensión, así como las telefónicas; ejecutar toda clase de instalaciones telefónicas y de alumbrado, buscar sus defectos, llevar a cabo bobinados y reparaciones de motores de corriente alterna y continua, transformadores y aparatos de todas clases. Construir aquellas piezas, como grapas, ménsulas, etc., que se relacionen tanto en el montaje de las líneas como el de aparatos y reparar averías en las

Dilluns, 2 de setembre de 2013

---

instalaciones eléctricas, hacer el secado de motores y aceites de transformadores, montar y reparar baterías de acumulador.

### ELECTRICISTA DE MANTENIMIENTO.

Es el operario en todas las operaciones y cometidos siguientes: Leer e interpretar planos y croquis de elementos auxiliares y, de acuerdo con ellos, montar estas instalaciones y máquinas, ejecutar los trabajos que se requieren para la colocación de líneas aéreas y subterráneas de conducción de energía a baja y alta tensión de aparatos de toda clase.

### ELECTRICISTA ELECTRONICO.

Es el operario que, teniendo conocimiento de esquemas, diagramas y símbolos empleados en electrónica, así como de transformadores de radio y radiofrecuencia, válvulas electrónicas, rectificadores y regeneradores de tensión, circuitos y modificadores de tensión, circuitos oscilantes y permanentes, generadores de obras senidales y no senidales, generadores de radio y radiofrecuencia, traductores de cédula fotoeléctrica, circuitos de sintonía, modulación, detención y conexiones, circuitos de televisión, tanto comercial como industrial; regulación electrónica de la velocidad de los motores, equipos ultrasónicos, hornos de traducción, etc., está capacitado para la construcción, reparación y calibrado de equipos industriales de tipo electrónico.

La formación compartida se considera como complementaria de la que obtenga el Profesional, de acuerdo con la legislación vigente.

- OBREROS.

### PEONES.

Son aquellos operarios que, habiendo cumplido dieciocho años, ejecutan labores para cuya realización se requiere principalmente la aportación de esfuerzo físico y atención.

Podrán realizar trabajos de peonaje ligeros, compatibles con su edad, los comprendidos entre dieciséis y dieciocho años que no estén vinculados por contrato de aprendizaje.

### ESPECIALISTAS.

Son los operarios mayores de dieciocho años que, mediante la práctica de una o varias actividades o labores de las específicamente constitutivas de un oficio, de las simplemente requeridas para la atención, entretenimiento o vigilancia de máquinas motrices, operatorias, elementales o semiautomáticas, o de las determinativas de un proceso de fabricación o producción que implique responsabilidad directa o personal para su ejecución, han adquirido la capacidad suficiente para realizar dicha labor o labores con un acabado y un rendimiento adecuado y correcto.

### LIDER.

Operario que ejerce mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materias que se utilizan.

Artículo 25. Sistemas de regulación de las categorías profesionales.

### 1. TALLER MECANICO.

El profesional de oficio de las diferentes especialidades que forman lo que llamamos "Taller Mecánico", dentro de las diversas ramas existentes (mecánica, eléctrica/electrónica) se registrará por categorías profesionales y por el sistema de valoración de puestos de trabajo descrito en el artículo siguiente.

Estas categorías profesionales, con sus niveles correspondientes, serán las siguientes:

Investigación y Desarrollo.

Oficial de 1ª A.

Oficial de 1ª B.

Dilluns, 2 de setembre de 2013

---

Oficial de 2<sup>a</sup>.  
Oficial de 3<sup>a</sup>.

En cuanto a las especialidades/funciones de las categorías/niveles anteriores, se estará a lo indicado en el ex art. 21, apartado 3.

La distribución del personal profesional de oficio del taller mecánico dentro de las categorías/niveles consignados anteriormente es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

Las tablas de percepciones de salario, horas extraordinarias quedan reflejadas en los anexos correspondientes.

### 2. PERSONAL MENSUAL.

Se regirán por categorías profesionales, siendo tanto la movilidad como los ascensos de libre designación de la Dirección de la Empresa tal como está reflejada en los ex artículos 26 y 27 de este Convenio. Las tablas salariales mínimas quedan reflejadas en el Anexo I.

### 3. RESTO PERSONAL.

El resto de personal no comprendido en los apartados anteriores, se regirán por categorías profesionales y por la valoración de puestos de trabajo descrito en los ex artículos 21 y 23. Las tablas de percepciones económicas de salario por nivel salarial, hora extraordinaria quedan reflejadas en los anexos correspondientes.

#### Artículo 26. Valoración Puestos de Trabajo.

El sistema empleado para la descripción y valoración de los puestos de trabajo del personal obrero sigue las normas del Sistema HAY.

La comisión de valoración para la aplicación del sistema está integrada por representantes del Comité de Empresa, además de los correspondientes Responsables de Sección, Ingeniería de Procesos y representantes de la Dirección.

Se analizan los puestos de trabajo, según:

Competencia:

- Competencia especializada.
- Competencia en gerencia.
- Competencia en relaciones humanas.

Solución Problemas:

- Exigencia de los problemas
- Marco de referencia

Responsabilidad:

- Libertad para actuar.
- Impacto del puesto.

A cada uno de estos factores le corresponde un valor numérico, según el nivel del mismo. La suma de puntos numéricos obtenidos, factor por factor, da un valor numérico total a cada puesto.

Las revisiones de los puestos de trabajo por variaciones en las funciones del puesto, seguirán las normas siguientes:

Prof. Oficio:

Se reducirán a 2 los niveles salariales de los oficiales de primera. Estarán adscritos al nivel superior (nivel A) los trabajadores que en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio tengan un nivel superior al establecido en tablas. La cuantía del nivel superior equivaldrá a la del nivel más alto existente con anterioridad a la entrada en vigor de

Dilluns, 2 de setembre de 2013

la presente norma. El resto permanecerá en el nivel previo previsto en tablas (nivel B). Para ascender a la siguiente categoría o nivel salarial quedará sujeto a la nueva definición de grupos y niveles.

Resto Personal:

La revisión de los puestos de trabajo que tengan solicitud de revisión se efectuarán durante el mes de marzo de cada año. La repercusión salarial de posibles modificaciones sería efectiva a la fecha de presentación de la solicitud.

Los valores en puntos obtenidos en la evaluación de los factores originan los Niveles Salariales.

Estos Niveles Salariales se designan como:

Nivel HAY

- I  
- II  
- III  
E IV  
F V  
F1 VI  
G VII  
H VIII  
Auxiliares IX  
Líderes IX  
Profesionales de Oficio XI

que van de menor a mayor (I es el más bajo y XI el mas alto).

Cada nivel salarial lleva asignada su correspondiente tarifa de "horas extraordinarias".

Estos Niveles Salariales son totalmente independientes de la Categoría Profesional que ostenta cada persona. Esto quiere decir que una persona con categoría profesional elevada puede estar incluida en un Nivel Salarial, por ejemplo IV, dependiendo del puesto de trabajo que ocupa. Por otra parte, puede haber personas en un nivel IV sin otra categoría profesional que "especialista".

O sea, que el Nivel Salarial no determina en ningún caso la categoría profesional de la persona.

Toda vez que en la evaluación de los Puestos de Trabajo se han tomado en cuenta las condiciones de trabajo ambientes, los "pluses" de tóxicos-penosos, por esfuerzos, etc., quedan absorbidos en las bases salariales.

La inclusión de una persona en un Nivel Salarial viene determinada por el hecho de ocupar un Puesto de Trabajo incluido en este Nivel Salarial.

Todos los puestos de trabajo estarán perfectamente identificados con el Nivel Salarial que les corresponda.

El hecho de que una persona disfrute de un Nivel Salarial determinado, no impedirá que la Dirección de la Empresa, por necesidades propias, cambie a dicha persona a cualquier otro Puesto de Trabajo, tanto de Nivel superior, como igual, como inferior, respetando siempre su Categoría Profesional.

En el caso de que una persona sea cambiada a algún Puesto de Trabajo que corresponda a un Nivel Salarial superior del que venía disfrutando (por ejemplo, pasar del "IV" al "V"), no se cambiará su Nivel Salarial hasta haber ocupado durante cuatro meses aquel nuevo Puesto de Trabajo (u otro del mismo Nivel Salarial). Pasados estos cuatro meses se le asignará su Nuevo Nivel Salarial, de acuerdo con el puesto que ocupe.

En el caso contrario, o sea, de que una persona sea cambiada a algún Puesto de Trabajo que corresponda a un Nivel Salarial inferior del que venía disfrutando (por ejemplo, pasar de "V" a "IV"), seguirá disfrutando de su antiguo Nivel Salarial si el cambio es a instancia de la Dirección de la Empresa. Por el contrario, si el cambio de puesto de trabajo es a petición del trabajador interesado, pasará a percibir el Nivel Salarial correspondiente al nuevo puesto.

Dilluns, 2 de setembre de 2013

---

Se procurará limitar a un mínimo estos posibles casos excepcionales de descenso de Nivel Salarial, y no se harán sin previa información al Comité de Empresa.

Si hubiere variaciones en las funciones de un Puesto de Trabajo, ello motivará una nueva valoración del puesto, lo cual puede representar el paso de este Puesto de Trabajo a un Nivel Salarial superior o inferior

### CAPITULO III.

#### MOVIMIENTO DE PERSONAL.

##### Artículo 27. Selección e Ingresos del Personal.

La Dirección de la Empresa realizará las pruebas de ingreso que considere oportunas y clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que haya sido contratada y no por las que pudiera estar capacitado para hacer.

Artículo 28. Períodos de Prueba. Los ingresos se consideran hechos a título de prueba previa consignación por escrito cuyo período será variable, según la índole de los puestos a cubrir, y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- a) Peones y Especialistas: 15 días
- b) Aprendices, profesionales siderúrgicos y de oficio: 3 meses
- c) Administrativos: 3 meses
- d) Técnicos no titulados: 3 meses
- e) Jefes o titulados adm. y técnicos: 6 meses

Se deberá adecuar los plazos a los grupos y niveles que se acuerden en la comisión de grupos y niveles.

La situación de incapacidad temporal y las vacaciones anuales reglamentarias que le corresponde de acuerdo al tiempo de permanencia en la Empresa interrumpirán el período de prueba.

Durante el transcurso de este período, la Dirección de la empresa y el trabajador podrán resolver libremente su contrato sin lugar a reclamación alguna derivada del acto de resolución.

El trabajador percibirá, durante este período la remuneración correspondiente a la categoría o puesto de trabajo en que efectuó su ingreso en la Empresa.

Transcurrido el período de prueba sin denuncia por ninguna de las partes, el trabajador continuará en la Empresa de acuerdo con las condiciones que se estipulen en el contrato de trabajo.

##### Artículo 29. Ascensos.

Seguirá siendo de libre designación de la Dirección de la Empresa, la promoción a los puestos de trabajo, conforme a las necesidades del puesto de trabajo.

La Dirección de la Empresa asume el compromiso de dar publicidad, a través de los procedimientos internos habituales (Tablones de anuncios, comunicados al Comité de Empresa, etc.), de los procesos de selección para cubrir plazas vacantes, con expresión de los perfiles y demás requisitos a acreditar por los candidatos, con el fin de posibilitar la cobertura de tales plazas por los trabajadores de la Empresa en igualdad de condiciones que los otros eventuales interesados ajenos a la misma.

##### Artículo 30. Cambios de puesto de trabajo.

Los traslados del personal podrán obedecer a las siguientes causas:

- a) Petición del interesado, por solicitud escrita o motivada. Caso de acceder a dicha petición, la Dirección de la Empresa asignará el salario al trabajador de acuerdo con lo que corresponda a su nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.
- b) Mutuo acuerdo entre trabajador y la Dirección de la Empresa, en cuyo caso se estará a lo convenido por ambas partes.



Dilluns, 2 de setembre de 2013

---

c) En los casos en que fuese necesario efectuar movilidad del personal en razón de la capacidad disminuida del trabajador y cuando tuviese su origen en alguna enfermedad profesional o accidente de trabajo no imputable a él, o desgaste físico natural, como consecuencia de una dilatada vida de servicio en la Empresa, el trabajador seguirá percibiendo la retribución de su categoría profesional y en caso de que la Empresa contase con valoración de puestos de trabajo percibirá el salario de calificación correspondiente en el momento del cambio de puesto, rigiéndose en cuanto a las demás condiciones económicas por las de su nuevo puesto.

d) Sanción reglamentaria que se regulará por lo establecido en el Capítulo VII de este Convenio. Se aplicarán las condiciones económicas que correspondan al nuevo puesto de trabajo.

e) Por necesidades del servicio. En los casos en que por aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, racionalización de las explotaciones, condiciones antieconómicas de alguna explotación, saturación de la jornada de los trabajadores, crisis del mercado, agrupación de instalaciones o del personal, en función de una mayor productividad, sea necesario efectuar movilidad del personal, al trabajador afectado se le respetará su categoría profesional, con la independencia del puesto de trabajo que pase a ocupar, rigiéndose en cuanto a las condiciones económicas, por las del nuevo puesto, de acuerdo a lo indicado en el artículo 23.

En el caso de un cambio de Departamento a otro y a igualdad de capacidad, se respetará a los más antiguos, dentro de su categoría y grupo correspondiente.

Artículo 31. Ceses.

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

- a) Obreros: 15 días.
- b) Administrativos: 1 mes.
- c) Jefes o titulados administrativos, técnicos no titulados y téc. titulados: 2 meses.

Se deberá adecuar los plazos a los grupos y niveles que se acuerden en la Comisión de grupos y niveles.

El incumplimiento de la obligación de preaviso con la referida antelación, dará derecho a la Dirección de la empresa a descontar la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su retribución total diaria por cada día de retraso en el aviso.

CAPITULO IV.

CONDICIONES ECONOMICAS.

Sección 1ª.

Retribución.

Artículo 32. Conceptos retributivos.

Los conceptos retributivos que se contemplan en el presente Convenio son los siguientes:

- Salario Convenio.
- Plus Nocturno.
- Horas Extras.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Plus Complementario por Enfermedad o Accidente Laboral.
- Complemento "Ad Personam". Este concepto no será susceptible de compensación o de absorción. Le será aplicable lo establecido en el artículo 57.

Dilluns, 2 de setembre de 2013

- Nuevo complemento "Ad personam A". Este complemento no será susceptible de compensación o absorción. Le será aplicable lo establecido en el artículo 57.

Artículo 33. Salario Convenio.

El Salario Convenio es la parte de la retribución de trabajador fijada por unidad de tiempo a cada nivel salarial, categoría o grupo profesional que figura en el Anexo I y II (columna 1)

Artículo 34. Plus nocturno.

Las horas efectivas trabajadas entre las 22 horas y las 6, serán abonadas de acuerdo con lo indicado en el Anexo II (columna 4).

En el supuesto de que se trabaje 4 o más horas en dicho período, se conceptuará toda la jornada como nocturna. Si el período de trabajo es inferior a 4 horas, se abonarán exclusivamente las efectivamente trabajadas.

Artículo 35. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada máxima anual pactada, teniendo en cuenta las medidas de jornada irregular.

Los valores que para cada categoría o grupo profesional se expresan en el Anexo II (columna 3), del presente Convenio, que han sido obtenidos de mutuo acuerdo entre las partes deliberantes y dimanando de un salario entendido a estos efectos y de los recargos mínimos legales, sometiéndose a las limitaciones de número de realizar, a las disposiciones vigentes en cada momento.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria por parte del personal, salvo en caso de averías, evitación de las mismas y similares a las reseñadas. No se obligará a ningún empleado, si existiese alguno voluntario que reúna las mismas condiciones de idoneidad para el desempeño de la función.

Artículo 36. Gratificaciones extraordinarias.

a) Gratificación de junio: Será de 30 días para todo el personal afectado por el presente Convenio y se hará efectiva con el salario de junio.

b) Gratificación de Navidad: Asimismo será de 30 días para todo el personal afectado por el presente Convenio y su fecha de pago será el 22 de diciembre o día hábil inmediato anterior.

Ambas gratificaciones serán abonadas en las cuantías que se señala en el Anexo I y II (columna 2).

Para tener derecho a estas pagas será imprescindible que el personal lleve, como mínimo, un año de antigüedad en la fecha de hacer efectivas dichas pagas, ya que, en caso contrario, percibirá solamente la parte proporcional que le corresponda.

c) Tercera paga: Se hará efectiva a título "Ad personam", con el salario del mes de marzo y en los términos fijados en la Disposición Transitoria Quinta.

Las pagas tendrán en cuenta para su cálculo los incrementos previstos en el artículo 57.

Sección 2ª.

Salarios de Cotización.

Impuestos.

Artículo 37. Impuestos/Salarios de cotización a cargo del trabajador o empleado.

Los impuestos a cargo del trabajador o empleado por el concepto de Seguridad Social y Retención a cuenta de renta o de cualquier otro tipo que pueda surgir serán a cargo del mismo, de acuerdo con lo legislado sobre la materia.

Dilluns, 2 de setembre de 2013

Sección 3ª.

Beneficios Sociales.

Artículo 38. Fondo de Ayuda Social.

Las partes pactan un fondo con dotación anual y durante el primer año de vigencia de este Convenio se destinará para este fondo la cantidad de 40.240 EUR, con la finalidad de prestar ayuda, a criterio de la Comisión, en caso de necesidad acreditada del trabajador/empleador, en las siguientes condiciones:

- a) La ayuda deberá estar aprobada por la Comisión y, a indicación de ésta, la Dirección la hará efectiva al empleado de que se trate.
- b) Dicha Comisión estará compuesta por no más de ocho personas, entre las cuales figurarán dos representantes del Comité de Empresa y un representante de la Dirección de la Empresa nombrado por ésta, cuya principal misión será asesorar a la Comisión.

Este fondo absorberá aquellas solicitudes de gafas graduadas de los trabajadores de la Empresa que médicamente lo justifiquen, se utilizarán las monturas de seguridad vigentes en TI GROUP AUTOMOTIVE SYSTEMS, SA. La Empresa entregará gafas de seguridad estándar en aquellos puestos en que obligatoriamente deban utilizarse. No se aplicará retención por IRPF a la cuantía entregada para sufragar el coste de gafas graduadas, prótesis dentales u otros bienes que pretendan el restablecimiento de la salud, salvo que fuera exigible por la legislación vigente.

La cuantía será incrementada en lo establecido en el artículo 57.

Podrá beneficiarse de este fondo el personal, que no ocupa puestos de dirección, que presta servicios en el centro de trabajo de Montornès del Vallès.

Artículo 39. Asistencia económica estudios.

La Dirección de la Empresa crea una Comisión para la realización de su Programa de Formación Profesional y Educativa, para beneficio del personal. Estará formada por tres representantes del Comité y aquellos que designe la Empresa.

Las normas que se establecen son las siguientes:

- A) Elegibilidad: Serán elegibles para recibir beneficios del Programa, todos los empleados de la Empresa que lleven 6 meses trabajando en la misma.
- B) Política. Se pagará hasta un máximo del 75% de los gastos para todos aquellos estudios y cursos que, a criterio de la Dirección de la Empresa, estén relacionados con el perfeccionamiento o crecimiento del empleado dentro de su puesto de trabajo.

Se pagará el 100% de los gastos de cualquier curso de formación profesional que, a iniciativa de la Dirección de la Empresa, se ofrezca al personal de la misma. Se entiende por gastos las cuotas, tanto de matrícula como mensuales de cualquier otra periodicidad a la entidad docente, quedando por tanto exceptuados los originados por desplazamiento, dietas, material didáctico y otros. Las peticiones deben ser hechas durante los meses de junio y julio, salvo alguna situación especial a considerar en cada momento.

C) Cláusulas.

1. El programa estará administrado por la Comisión nombrada por la Dirección de la Empresa.
2. La solicitud para recibir beneficios bajo el Programa se hará por escrito, iniciando dicho escrito al supervisor inmediato del interesado y entregándolo al Departamento de Personal.
3. La comisión evaluará cada caso por sus propios méritos y decidirá la cantidad de ayuda económica a ser concedida dentro de lo indicado por la Política de Empresa arriba expuesta.

Dilluns, 2 de setembre de 2013

4. Normalmente, estudios de formación profesional o técnica tendrán que guardar relación más o menos directa con el puesto que ocupe el empleado, o con las posibilidades de promoción y desarrollo que la Dirección de la Empresa prevea para el empleado.

5. Los Estudios Básicos quedarán incluidos en el Programa. Cada caso se estudiará por sus propios méritos.

6. Títulos académicos de grado superior también entrarán en el Programa, siempre que dichos estudios tengan que ver con el puesto que ocupe el empleado en la Empresa.

7. Se favorecerá muy especialmente, al estudio del inglés.

8. Salvo en casos muy excepcionales -normalmente a iniciativa de la Dirección de la Empresa- el Programa solamente abarcará estudios durante el tiempo libre del empleado, no durante la jornada de trabajo de la Empresa.

A fin de que el personal que curse estudios profesionales pueda realizarlos, la Dirección de la Empresa procurará dar facilidades, siempre a título personal y previo análisis de cada una de las circunstancias.

9. Se requerirá de todos los supervisores que tengan personal disfrutando de algún beneficio económico del Programa, que hagan, por escrito, informes periódicos que reflejen el nivel de progreso que su personal está manteniendo en sus estudios patrocinados por la Dirección de la Empresa.

10. El nivel de éxito logrado en los estudios será un factor determinante para continuar, aumentar, disminuir o discontinuar en cualquier momento la ayuda económica al interesado.

11. El criterio de la Comisión en cuanto a la cantidad de ayuda económica a conceder en cada caso será decisivo.

12. Se considerará período escolar del 1 de octubre al 31 de julio. Si los estudios, por las causas que sea, debieran prolongarse más meses de estos previstos, deberá efectuarse nueva solicitud.

13. El trabajador se compromete a asistir al curso con aprovechamiento y, como mínimo, a un 80% de las clases. En caso contrario deberá devolver el importe concedido por la Comisión, salvo que concurren razones extraordinarias que le hayan impedido cumplir con dicho compromiso.

Artículo 40. Prestaciones complementarias durante la situación legal de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral.

En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, debidamente acreditada con baja de los facultativos del ICS, la empresa abonará al personal incluido en el ámbito de la aplicación de este Convenio, hasta que se declare su invalidez permanente o su situación de alta, la diferencia del importe entre la prestación de la Seguridad Social y el 90% de su salario real, a partir del 4 día de la baja, o el 100% del mismo, a partir de los tres meses de baja continuada.

Se entiende por salario real la totalidad de los emolumentos, excepción hecha de las horas extras y en su caso los complementos por incapacidad temporal de enfermedad común y/o accidente laboral.

Para la recepción del expresado complemento, deberán seguirse inexcusablemente las siguientes normas:

1. La notificación de la situación de enfermedad deberá hacerse al Departamento de Personal dentro de las 24 horas siguientes a la no asistencia al trabajo. Los casos especiales por incumplimiento forzoso de esta condición serán tenidos en cuenta.

2. El documento de baja del ICS deberá obrar en poder del Departamento de Personal dentro de los tres días siguientes al de la fecha de la baja.

3. No tendrán validez a dicho efecto las justificaciones de enfermedad extendidas sobre volante o receta médica particular; en todos los casos únicamente surtirán efecto el citado documento de baja oficial del ICS, la justificación del Servicio Médico de Empresa o la del facultativo designado por este último.

4. El engaño o la falsedad en las situaciones de baja presentadas por los empleados será sancionada con la pérdida de esta prestación complementaria, sanción que constará en su expediente personal.

Dilluns, 2 de setembre de 2013

5. El trabajador que, durante la situación de enfermedad, precisara a criterio del Facultativo del ICS, tratamiento domiciliario, deberá permanecer en su domicilio, a no ser que deba ausentarse del mismo justificadamente.

6. Durante el transcurso de la enfermedad, el trabajador vendrá obligado a presentar semanalmente los correspondientes partes de confirmación de incapacidad, expedidos por el facultativo de la Seguridad Social.

Independientemente de los complementos convenidos en el presente artículo, la Empresa se compromete a que si durante todo el año natural anterior, el conjunto de Absentismo de la Empresa no rebasa el 4'5%, complementar la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% del Salario real desde el primer día de baja. De darse las condiciones, durante el mes de enero de cada año, la Empresa abonaría las diferencias que correspondan entre lo abonado y el 100% del Salario real, a todos y cada uno de los trabajadores que hayan permanecido en IT durante el año natural anterior. Para el cálculo del Índice de Absentismo, no se computarán los permisos reglamentarios, las bajas por maternidad, ausencias de cargos sindicales en el ejercicio de su cargo, huelgas, asambleas solicitadas y concedidas por la Dirección, así como las situaciones de IT, derivadas de accidentes de trabajo.

Artículo 41. Prestaciones complementarias durante la situación de baja por accidente laboral.

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, la Empresa completará las prestaciones de la Mutua de Accidentes, hasta un 100% de su salario real, entendiéndose por tal la totalidad de sus emolumentos percibidos el mes natural anterior, excepción hecha de las horas extraordinarias y en su caso complementos por incapacidad temporal de enfermedad común y/o accidente laboral.

Para la percepción del expresado complemento son de aplicación las normas expresadas en el artículo 40 sobre prestaciones complementarias durante la situación de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral.

La percepción de esta prestación complementaria comenzará a regir desde el primer día de baja y hasta que se declare su invalidez permanente o su situación de alta.

El complemento indicado que se abona por la Empresa, se calculará sobre las bases salariales vigentes en el momento del pago, y por tanto aplicando los incrementos salariales del Convenio Colectivo correspondiente, además de abonar los atrasos si los hubiere.

Artículo 42. Seguro de vida.

1. Seguro Principal. El capital asegurado será pagadero por la Compañía de Seguros en caso de muerte o Incapacidad Permanente Absoluta.

2. Accidente. Si la muerte fuera debida a Accidente, en los términos estipulados por la Compañía de Seguros, el capital pagadero será doble del especificado en el Seguro Principal.

3. El capital asegurado es igual al 200% de la retribución anual del empleado de que se trate.

4. La retribución anual comprende y se define como sigue:

Salario convenio, plus nocturno, gratificaciones y complementos "Ad personam" (si procede).

5. Cuanto antecede debe entenderse a título de referencia, siendo preceptivo y válido lo que se estipula en las cláusulas del contrato que la Empresa tiene suscrito con la Compañía de Seguros.

### CAPITULO V

#### JORNADA DE TRABAJO, MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD, LICENCIAS, FIESTAS Y VACACIONES.

Artículo 43. Jornada laboral ordinaria.

1. Durante la vigencia del presente Convenio la Jornada Laboral Ordinaria será en cómputo anual de 1.768 horas, para todo el personal del centro de trabajo de Montornès del Vallès.

La jornada anual podría ser ampliada cuando se apliquen las medidas de jornada irregular.

Dilluns, 2 de setembre de 2013

---

La jornada semanal, con carácter general, será de 40 horas de lunes a domingo, con la posibilidad de modificar la jornada por las medidas de jornada irregular. El servicio, en todas las instalaciones o departamentos, se prestará bajo el sistema de turnos rotativos que se detalla más abajo.

La Jornada Laboral Ordinaria en su cómputo anual se distribuirá en 221 días de trabajo efectivo/año, o los que resulten después de distribuir la jornada en cómputo anual al confeccionar el calendario laboral.

Anualmente la empresa elaborará un calendario laboral, y ello sin perjuicio de que trimestralmente ese calendario se actualice por aplicación de las medidas de jornada irregular.

Artículo 44. Horarios de trabajo.

El servicio se prestará bajo el sistema de turnos rotativos que se fije en cada momento en el calendario laboral siendo, los turnos posibles, los que se indican a continuación.

a) Jornada continua: noche (22.00 - 6.00), mañana (6.00 - 14.00), tarde (14.00 - 22.00).

Los trabajadores sujetos a turnos rotativos irán rotando siguiendo el orden: noche-tarde, tarde-mañana y mañana-noche.

El turno de noche de los domingos no da derecho al cobro del plus festivo.

En caso de reducción de carga de trabajo, tendrá prioridad de permanencia el turno de mañana y, en segundo lugar, el turno de tarde.

b) Jornada partida: turno partido de 7.30 - 13.00 y 14.20 - 16.50.

c) El personal mensual de oficinas: Tendrá un horario de 8.00 horas a 13.00 horas y desde 14.15 horas a 17.15 horas. Y los viernes será de 8.00 horas a 14 horas.

Respecto las 2 horas semanales restantes se otorga flexibilidad horaria al trabajador para su realización, con la obligación de que se realicen en la semana correspondiente, es decir, que no se acumulen.

Cada trabajador quedará sujeto a un turno rotatorio, salvo en los siguientes supuestos:

- Los trabajadores que queden adscritos al turno de jornada partida o
- Los trabajadores que mantengan un acuerdo con los trabajadores de una misma instalación.

En cualquier caso, será necesario que el trabajador adscrito al turno de noche preste servicios en turno de mañana o tarde durante al menos una semana cada dos meses.

Los trabajadores que tengan derecho a realizar un descanso durante la jornada (descanso bocadillo- art.34.4 ET) dispondrán de un total de 20 minutos. Dicho descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo.

El disfrute de dicho descanso debe realizarse de forma continuada, en las franjas horarias que determine la dirección de la empresa.

Sin perjuicio de los horarios indicados con anterioridad y en atención a la actividad continua que se desarrolla en la planta, los trabajadores garantizarán la plena capacidad técnica y operativa de las instalaciones, así como su no interrupción por relevo o cambios de turnos o cualquier otra incidencia.

Artículo 45. Jornada irregular.

Las partes acuerdan el establecimiento de las siguientes medidas:

1. sábados industriales,
2. bolsa de horas, y
3. cuarto turno.
4. Adicionalmente, las partes pactan una flexibilidad en negativo.

Dilluns, 2 de setembre de 2013

Los días generados como consecuencia de sábados industriales, bolsa de horas, cuarto turno y flexibilidad en negativo, se deben disfrutar/compensar durante el año natural que han sido generados, pudiendo pasar tan solo un número máximo de 5 días al año natural siguiente.

1. Sábados Industriales: Los trabajadores deberán prestar sus servicios durante 11 sábados al año.

Para hacer uso de los sábados industriales es necesario que se cumplan los requisitos y procedimientos que se señalan a continuación:

a) Fijación de los sábados: Los sábados industriales se fijarán por la Dirección de la empresa atendiendo a la carga de trabajo existente y mediante la publicación de un calendario trimestral.

Dicho calendario trimestral fijará el día y los turnos de trabajo por instalación.

La Dirección únicamente puede fijar por instalación un sábado industrial al mes.

No se puede designar sábados industriales ni al principio ni al final de los puentes y vacaciones de verano o Navidad.

b. Plena actividad: Para que la Dirección de la empresa pueda utilizar un sábado industrial, será necesario que la instalación se encuentre a "plena actividad" de lunes a viernes (semana en curso – no la semana posterior).

Por plena actividad se entiende que las máquinas estén operativas en los turnos habituales de trabajo. No será exigible el requisito de "plena actividad" cuando concorra alguno de los siguientes supuestos:

- Incremento o modificación de los plazos de los pedidos o cambios de turno de los clientes,
- Inutilización prolongada de una máquina, o
- Inicios de nuevos proyectos

c) Desconvocar: La Dirección de la Empresa podrá desconvocar los sábados industriales señalados en el calendario trimestral, en el supuesto de que por razones productivas y/o organizativas no resulte necesario prestar servicios en dicho sábado.

No tendrán derecho a compensación alguna en el supuesto de que la desconvocatoria se produzca con una antelación igual o superior 72 horas anteriores al inicio de cada uno de los turnos.

En el supuesto de que la desconvocatoria se efectuase con una antelación inferior a 72 horas, los trabajadores afectados por el sábado industrial tendrán derecho a percibir una compensación de 7 EUR brutos por hora prevista.

La Dirección de la empresa, previa comunicación con una antelación mínima de 72 horas, podrá aceptar el cambio de trabajador, siempre que exista acuerdo con otro trabajador y quede completamente cubierta las necesidades de producción en la instalación.

De los 11 sábados industriales el trabajador podrá desconvocarse de 1 sábado, siendo necesario para ello que lo comunique a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de 15 días.

En caso de no poder respetar el plazo de preaviso por motivos de carácter urgente, la empresa podrá aceptar dicho cambio siempre que el mismo fuese notificado con anterioridad suficiente, para que la empresa pueda organizar el trabajo a desarrollar en el sábado industrial.

d) Compensación: Cada sábado industrial trabajado genera un día de descanso, y cada hora trabajada en dicho sábado industrial será compensada con 10 EUR brutos.

2. Bolsa de horas (días en positivo): La Dirección de la Empresa cuando así lo exija la carga de trabajo informará a los trabajadores, de forma individual, de la necesidad de trabajar en un sábado.

El máximo de días a trabajar al año por trabajador dentro de la bolsa de horas son de 5 días (40 horas).

Aquellos trabajadores que voluntariamente acepten trabajar en los días indicados por la Dirección tendrán derecho a un día de descanso y una compensación adicional de 7 EUR por hora trabajada en sábado.

3. 4º Turno: El 4º turno afectará a cualquier instalación de la unidad MTC o utillajes y Unidad de producción.

Dilluns, 2 de setembre de 2013

Los horarios se distribuirán en función de la cobertura de necesidades de producción. El 4 turno se distribuirá en turnos de 8 horas, con fines de semana alternos de trabajo (uno cada tres semanas), salvo acuerdo con el Comité de Empresa.

La Dirección podrá implantar de acuerdo con el Comité de empresa el 4 turno de trabajo en aquellas instalaciones o máquinas que lo requieran por necesidades de producción, siempre y cuando exista plena capacidad técnica y operativa de dichas instalaciones. En el supuesto que el 4 turno se tuviera que establecer de forma continuada la empresa presentará el calendario.

Afectará a los operarios formados y de polivalencia en las instalaciones requeridas para estos turnos. Para la realización del 4 turno se asignarán prioritariamente las personas o equipos que actualmente lo están ejerciendo, en el supuesto de precisar mayor número de operarios o equipos, éstos se completarán con personal voluntario formado en las instalaciones o máquinas de que se trate en cada sección o puesto. Suponiendo falta de personal en estas instalaciones se completará el turno con los empleados de menos antigüedad en el puesto o Compañía. En este punto se respetará la voluntariedad.

Para la vigencia del convenio colectivo serán respetadas las 14 fiestas oficiales.

El calendario del 4 turno será único, siempre que el marco establecido permita las variables surgidas en cada área o instalaciones que serán acordadas por Responsables Fabricación, Equipos Operarios, Representantes del Comité y Departamento de Recursos Humanos.

En caso de una caída en la cartera de pedidos que produzca la reducción del 4 turno, los operarios o equipos podrán ser adjudicados mientras dure esta situación a otras Secciones de Planta. Se respetará el artículo 30 del Convenio en toda su integridad.

Los trabajadores incluidos íntegramente en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo que pertenezcan al taller, mantenimiento o utillajes, etc., que tengan que realizar trabajos no habituales fuera del centro de Montornès del Vallès mediante desplazamiento de una duración superior a la jornada establecida en el presente convenio, compensarán el exceso de jornada con descanso equivalente más el abono del 4ª turno por el tiempo excedido de jornada. En todo caso el sistema de compensación estará limitado de la siguiente forma:

1. Se aplica exclusivamente al día de ida y/o vuelta, no a los de estancia fuera del centro de trabajo.
2. El tiempo de desplazamiento tendrá la consideración de trabajo efectivo, el cual, sumado al tiempo de trabajo realizado, no podrá exceder en el día de 14 horas. De manera que si el viaje de ida o vuelta, o la suma de ambos si se realiza en la misma jornada, tiene una duración de 8 horas, la jornada de trabajo tendrá una duración máxima de 6 horas.
3. El descanso equivalente a este exceso de jornada se efectuará en el siguiente día hábil, salvo acuerdo entre el trabajador y el superior de éste.

La compensación a abonar por hora trabajada en el 4 turno es de 10 EUR brutos.

4. Flexibilidad (días en negativo):

La Dirección de la empresa podrá, como medida excepcional por bajada de la actividad, ordenar paradas durante un total de 20 días al año (160 horas). La afectación de esta medida sería preferente en lunes o en viernes.

Esta medida se adoptaría siempre y cuando la Dirección de la empresa estime que no se dan las circunstancias para aplicar una medida más drástica (suspensión de contratos, reducciones de jornada o despidos colectivos).

Para aplicar esta medida será necesario que no se haya prestado servicios- bajo el sistema de sábados industriales- en el sábado anterior, ni se preste servicios en el sábado posterior. Asimismo, la Dirección de la empresa, deberá notificarlo a la Comisión de Organización con un preaviso mínimo de 12 días naturales, presentando en dicha reunión la carga de trabajo prevista.

Si la bajada de carga de trabajo prevista afectase únicamente a la actividad realizada para un cliente, afectará de forma rotativa y por jornadas completas a todos los trabajadores de la Unidad de Producción.



Dilluns, 2 de setembre de 2013

---

Dependiendo del volumen que suponga la bajada de actividad, la medida también podría afectar a la Unidad MTC o utillajes, o incluso al personal de oficina.

El día de flexibilidad se recuperará, en la fecha indicada por la empresa, respetando un preaviso de 12 días. En el supuesto de que durante el año natural no se pueda recuperar los días de flexibilidad, estos deben ser descontados en el mes de diciembre de cada año, con cargo-a:

Días de vacaciones pendientes de disfrutar,  
Días de libre disposición- ad personam,  
Días sobrantes de calendario,  
Días pendientes de disfrute generados mediante la bolsa de horas o  
Incluso mediante el descuento de los días de la nómina del mes de diciembre.

A la finalización de la vigencia del convenio colectivo los días pendientes deben ser compensados con los mecanismos señalados con anterioridad, y por ende, deben quedar a cero.

En el supuesto de extinción del contrato de trabajo la empresa podrá descontar de la liquidación los días de flexibilidad.

Los días de flexibilidad no generarán compensación económica adicional alguna para los trabajadores afectados.

Artículo 46. Días de descanso.

El trabajador para fijar el día de descanso como consecuencia de los días sobrantes de calendario, los días de bolsa de horas y los días de sábados industriales, deberá preavisarlo a la Dirección de la empresa con una antelación mínima de 12 días naturales.

La Dirección de la empresa lo autorizará siempre y cuando quede garantizado el 60% de la carga de trabajo por instalación o departamento.

En el supuesto de que dos o más trabajadores de una misma instalación o departamento soliciten un mismo día de disfrute, se deberá atender al "histórico de días disfrutados por cada trabajador", para determinar qué trabajador tiene prioridad a la hora de disfrutar ese día. Se dará prioridad a aquel trabajador que no hubiese disfrutado de ese día en años anteriores.

Artículo 47. Licencias y permisos especiales retribuidos.

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio. También corresponderán 15 días naturales de permiso al constituirse en pareja de hecho. Para acreditar la constitución de la pareja de hecho, a efectos del presente párrafo, el trabajador/a que se constituya en pareja de hecho a partir de la entrada en vigor del Convenio, deberá reunir los requisitos establecidos en la Ley 10/1998, de 15 de julio, de uniones estables de pareja (DOGC 23 de julio de 1998); esta licencia sólo se podrá conceder una vez cada 5 años; salvo en caso de fallecimiento de uno de los componentes de la pareja de hecho, en cuyo caso este plazo se reducirá a 3 años.

b) Por nacimiento de hijo: Dos días laborables. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días naturales.

c) Por tiempo de tres días naturales, en caso de muerte de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos, así como padres y hermanos por afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer desplazamiento al efecto, el plazo será de dos días naturales más. (Se entiende por desplazamiento aquel que deba efectuarse fuera de la provincia de Barcelona).

d) Dos días naturales por accidente o enfermedad grave, hospitalización o cirugía ambulatoria de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos, así como padres y hermanos por afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer desplazamiento al efecto el plazo será de dos días naturales más (Se entiende por desplazamiento aquel que deba efectuarse fuera de la provincia de Barcelona). El permiso por hospitalización no necesariamente tendrá que usarse en días seguidos a la hospitalización, siempre que no suponga un incremento de días laborables de permiso.

Dilluns, 2 de setembre de 2013

e) Un día natural, en caso de matrimonio de hijos, hermanos, padres, abuelos y nietos; así como segundas nupcias de padres y padres políticos. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer desplazamiento al efecto el plazo será de dos días naturales más (Se entiende por desplazamiento aquel que deba efectuarse fuera de la provincia de Barcelona).

f) Un día por traslado de su domicilio habitual.

g) 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 éste disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

i) Dos días laborables para los trámites administrativos por adopción o acogimiento. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de dos días naturales más. (Se entiende por desplazamiento aquel que deba efectuarse fuera de la provincia de Barcelona). Quedando habilitada la posibilidad de permisos no retribuidos en caso de que sea necesaria una ausencia mayor, como consecuencia de adopciones internacionales.

j) Se establece una bolsa de 10 días de trabajo de la que podrán disponer los trabajadores para atender a personas bajo su cargo con discapacidad física o psíquica. Posibilitando la empresa la recuperación de las horas utilizadas. Para disponer de la misma será necesario preavisar con 7 días de antelación, salvo imposibilidad, la fecha de la ausencia y su duración. La recuperación de los días no trabajados se efectuará dentro del año natural, salvo imposibilidad, pudiendo recuperarse tan sólo en este caso con posterioridad. En el supuesto en que no se recuperen en la forma antes indicada la empresa descontará de la retribución del empleado las horas no trabajadas.

2. Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. El trabajador, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas de existir acuerdo al respecto con la empresa.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

3. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un discapacitado físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 2) y 3) de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Asimismo, las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 2) y 3) serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

4. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia o consulta médica del ICS propia o para acompañar a un hijo menor o un familiar dependiente a su cargo, hasta un límite de 32 horas al año.

5. Norma General: El trabajador, a petición de la Dirección de la Empresa, vendrá obligado a justificar la certeza del motivo alegado, incurriendo, caso de ser inexacto, en la suspensión de empleo y sueldo de un día, con devolución de los jornales, recibidos por los días de ausencia injustificada, si los hubiese cobrado.

Dilluns, 2 de setembre de 2013

6. Los trabajadores que retornen de prestar servicios fuera del centro de trabajo de Montornès del Vallès con posterioridad a la hora en que finalizarían su jornada habitual de trabajo en este centro, podrán retrasar la hora de incorporación al trabajo al día siguiente laborable. En este caso la hora de incorporación estará en función de la hora en que finalizó el viaje del trabajador, de tal forma que si llegó a su domicilio transcurridas 2 horas desde el fin de su jornada habitual, al día siguiente laborable podrá incorporarse con un retraso de 2 horas.

Artículo 48. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa dará derecho a la conservación del puesto y de la antigüedad, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por el plazo de no menos de cuatro meses y no mayor de cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Una vez ya solicitada no podrá solicitar una prórroga de su duración. La reincorporación deberá solicitarse con un mes de antelación a la fecha de vencimiento de la excedencia. En caso contrario perderá el derecho a reincorporarse y causará baja definitiva.

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

También tendrán derecho a un período de excedencia no superior a un año los trabajadores para atender al cuidado de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

En cuanto al régimen de excedencia por esas circunstancias se estará a lo previsto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

4. Asimismo, podrán solicitar el paso a la situación de excedencia los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior y mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. En este supuesto la excedencia será considerada forzosa.

5. El trabajador excedente conserva sólo el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjese en la Empresa, salvo cuando la excedencia sea como máximo por un año y el total de excedentes no superen el 3%. En este supuesto, el ingreso será inmediato a la fecha de terminación de la excedencia en la vacante de igual o similar categoría manteniendo el salario que tenía.

Cuando el total de excedentes supere el 3%, la Empresa comunicará esta circunstancia a todo aquel que solicite excedencia por un año, ya que el reingreso no será inmediato, sino preferente.

6. La petición de excedencia deberá efectuarse por escrito con un mes de antelación, especificando en la misma la fecha de iniciación y finalización de la excedencia.

7. En el caso de optar por la reincorporación a la Empresa deberá efectuarse una solicitud por escrito por un mes de antelación a la fecha de finalización de la excedencia.

8. En el supuesto de parto el contrato de trabajo se suspenderá por un período de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

Dilluns, 2 de setembre de 2013

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos determinados reglamentariamente.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

9. La situación de riesgo durante el embarazo suspenderá la relación laboral hasta el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 49. Vacaciones anuales.

1. Vacaciones de Verano: 19 días naturales continuados.
2. Vacaciones de Navidad: 5 días laborables.
3. 7 días naturales de forma continuada durante el resto del año.

El trabajador preavisará a la empresa con una antelación mínima de 3 meses, en cuyo caso quedarán las vacaciones concedidas de forma automática.

En caso de solicitar en plazo inferior a 3 meses, deberá quedar garantizado el 60% de la carga de trabajo por instalación o departamento.

En el supuesto de que dos o más trabajadores de una misma instalación o departamento soliciten los 7 días de vacaciones, se deberá atender al "histórico de días disfrutados por cada trabajador", para determinar qué trabajador tiene prioridad a la hora de disfrutar ese día. Se dará prioridad a aquel trabajador que no hubiese disfrutado de ese día en años anteriores.

4. Manteniendo los 221 días efectivos para los años de duración del presente Convenio, de trabajo año y de acuerdo con el Calendario Laboral, si procediese algún día más, sería a concretar

5. Desde el 1 de enero de 2013 los días de antigüedad regulados en el art. 49. 4 del Convenio colectivo 2010-2012 ya generados anteriormente pasan a denominarse "días de libre disposición- ad personam", quedando eliminado el concepto día de antigüedad.

De manera excepcional, la empresa concederá un "día de libre disposición- ad personam" adicional a aquellos trabajadores que cumplan un nuevo quinquenio durante los años 2013-2015, siempre que no hayan superado el máximo de 6 días.

Dilluns, 2 de setembre de 2013

---

En el supuesto de que concurren los ratios de EBITDA acordados para aplicar incrementos salariales, los trabajadores disfrutarán de menos días de libre disposición, -ad personam (de manera excepcional), en los términos previstos en el artículo 57 del Convenio Colectivo.

Para disfrutar de los días de libre disposición -ad personam, sería necesario que el trabajador preavise a la empresa con suficiente antelación (12 días), sin poder unir esos días a los 7 días naturales de vacaciones.

En las vacaciones de verano y Navidad se podrán añadirse hasta tres días de libre disposición, dos días antes y uno después.

En caso de no poder respetar el plazo de preaviso por motivos de carácter urgente, la empresa concederá el día siempre que exista justificación adecuada y previa.

6. La Dirección dará cuenta a sus trabajadores del plan de vacaciones de verano con una antelación de tres meses a la fecha de disfrute.

En caso de que las vacaciones deban efectuarse en época diferente al verano el Comité de Empresa se compromete a tener los contactos pertinentes con la Dirección, a fin de llegar a un acuerdo sobre el tema.

En el supuesto de que no exista acuerdo decidirá la Jurisdicción Laboral.

7. Para tener derecho al período completo de vacaciones es imprescindible que el personal lleve, como mínimo, un año de antigüedad en la fecha del inicio normal del mismo, ya que en caso contrario disfrutará de la parte proporcional que le corresponda.

8. Si el trabajador se encontrase en situación de Incapacidad Temporal al inicio del período vacaciones establecido y, debido a ello, no pudiese disfrutar del mismo, podrá realizar las vacaciones una vez sea dado de alta médica, siempre y cuando ésta se produzca dentro del año natural. En caso contrario perderá su derecho al disfrute y cobro.

Artículo 50. Absentismo.

La Dirección de la Empresa requiere a los Representantes del Personal y a todos los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo, a que tomen conciencia de la repercusión negativa que tanto para los legítimos intereses de la Empresa como para el de los propios trabajadores de la misma representa la existencia del actual nivel de absentismo. Igualmente, solicita de aquellos que contribuyan con su responsable y oportuna actitud a que tal situación sea superada en beneficio de todos.

La Dirección de la Empresa promoverá acciones dirigidas a su reducción y espera que esta llamada de atención sea comprendida y correspondida debidamente, y que el índice de absentismo de cada año de vigencia del Convenio sea reducido al menos en un 5% con respecto al año anterior. Los Representantes del Personal adquieren el compromiso de colaborar, velar y propiciar los medios para la consecución de la mentada reducción.

CAPITULO VI.

FORMA DE PAGO Y ROPA DE TRABAJO.

Sección 1ª.

Forma de pago y ropa de trabajo.

Artículo 51. Norma general.

1. El pago de salarios para el personal afecto al presente Convenio se efectuará mediante transferencia bancaria a la entidad que elija el trabajador, firmando la conformidad individual y significando que este sistema de pago no presupondrá ninguna concesión de permiso o licencia para hacer efectivos los haberes ni, en definitiva, posibilidad de reducción de horario de trabajo.

2. La liquidación de los haberes correspondientes se hará efectiva en un único pago, el día 25 de cada mes o el día hábil anterior, cerrando la nómina con respecto a los variables el día 15 de cada mes.

Dilluns, 2 de setembre de 2013

---

La Dirección de la empresa a solicitud del trabajador podrá conceder anticipos del salario devengado de conformidad a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 52. Remuneración de los días de vacaciones.

Estos días se abonarán de acuerdo a la siguiente fórmula:

$(\text{Precio día} + \text{promedio vacaciones}) \times \text{día vacaciones}$

El precio día viene determinado en las tablas salariales del presente convenio para cada uno de los niveles profesionales.

El promedio de vacaciones responde al promedio de lo percibido en concepto de plus nocturnidad y de los antiguos conceptos retribuidos a título ad personam: incentivo, plus variable de productividad y plus habilidad técnica, en los últimos 6 meses previos a los días de vacaciones. El referido promedio será abonado en el nuevo concepto de – Ad personam A.

Artículo 53. Ropa de trabajo.

La empresa entregará anualmente los equipos de protección individual necesarios para cada puesto de acuerdo con los riesgos detectados, entre otros una camisa y un pantalón en el mes de abril y otra muda en el mes de noviembre.

El uso de los equipos de protección individual será obligatorio en los puestos así señalizados. El mantenimiento y solicitud de reposición en caso de deterioro corresponderá al trabajador.

CAPITULO VII.

REGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 54. Clasificación faltas.

Toda falta cometida por un productor se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en: leve, grave o muy grave.

I. Faltas leves. Son faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.
- b) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se demuestre la imposibilidad de haberlo efectuado.
- c) El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- f) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada. Si tales discusiones produjeran escándalo, podrán ser consideradas como faltas graves.
- g) Faltar al trabajo un día al mes sin causa que lo justifique.
- h) No usar de forma continuada los equipos de protección, siempre y cuando el riesgo sea leve.

II. Faltas graves. Son faltas graves las siguientes:

Dilluns, 2 de setembre de 2013

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante un período de treinta días. Cuando tuviese que relevar a un compañero, bastará una sola falta de puntualidad para que ésta se considere como falta grave.
- b) Faltar dos días al trabajo, durante un período de treinta días sin causa que lo justifique.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que pueden afectar a los Seguros Sociales obligatorios y al Plus de Cargas Familiares. La falsedad u omisión de estos datos se considerará como falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos, cualesquiera que sea, durante la jornada de trabajo.
- e) No prestar la atención debida al trabajo encomendado.
- f) La simulación de enfermedad o accidente.
- g) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo que pretenda introducir la Empresa; si implicase quebranto manifiesto en la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
- h) Simular la presencia de otro trabajador firmando o fichando por él.
- i) La negligencia o desidia en el trabajo, incluyendo el correcto fichaje de reloj, recuento de piezas, etc., que afecta a la buena marcha del mismo.
- j) La imprudencia en actos de servicio; si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
- k) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para sus usos propios herramientas de la Empresa, aun fuera de la jornada de trabajo, sin autorización.
- l) El no cumplimiento del "Rendimiento 100" o la disminución voluntaria en el rendimiento habitual o acostumbrado.
- m) Incumplimiento doloso o imprudente de las normas de Prevención de Riesgos Laborales que origine un riesgo grave para la seguridad del propio trabajador, sus compañeros de trabajo o las instalaciones de la empresa.
- n) La reincidencia en la falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.
- o) Reincidir en falta leve por inasistencia injustificada en un período de 6 meses.

### III. Faltas muy graves. Son faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas, no justificadas, de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.
- b) Faltar al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes sin causa justificada.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.
- d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
- e) La embriaguez habitual o toxicomanía.
- f) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.
- g) Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.

Dilluns, 2 de setembre de 2013

---

- h) Dedicarse a actividades que evidentemente impliquen competencia a la Empresa.
- i) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, o falta grave de respeto y consideración a los jefes, así como a los compañeros subordinados.
- j) Causar accidentes graves, por negligencia o imprudencia inexcusable.
- k) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin la correspondiente autorización.
- l) La disminución no justificada y continuada en el rendimiento de trabajo.
- ll) El originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
- m) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.
- n) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- o) Incumplimiento doloso o imprudente de las normas de Prevención de Riesgos Laborales que haya provocado un accidente o incidente del que se haya derivado daños graves para el propio trabajador, sus compañeros de trabajo o las instalaciones de la empresa.

### Artículo 55. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

#### 1. Por Faltas Leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

#### 2. Por Faltas Graves:

- Traslado de puesto dentro de la misma fábrica.
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

#### 3. Por Faltas Muy Graves:

- Suspensión de trabajo y sueldo de 21 a 60 días.
- Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría o nivel salarial.
- Despido.

## CAPITULO VIII.

### COMITE DE EMPRESA Y MEJORAS.

#### Artículo 56. Sección Sindical/Comité de Empresa.

##### 1. Sección Sindical.

1.1. Se mantendrán las Secciones Sindicales actuales, y su Delegado, con independencia del número de trabajadores que tenga la plantilla de la Empresa.

1.2. Las Secciones Sindicales acreditadas en función del punto anterior, dispondrán de un máximo de 20 horas mensuales por Delegado, con la posibilidad de acumularlas de forma anual, asimismo dichas 20 horas mensuales, si así lo decidiera el Delegado y lo comunique por escrito a la Empresa, podrán ser repartidas en función de las necesidades operativas de cada uno de los miembros que puedan componer la Sección Sindical a nivel privado.

1.3. Las horas mensuales de que dispone la Sección Sindical, sólo serán utilizadas y por lo tanto retribuidas cuando no vayan en detrimento del proceso productivo y del debido orden.



Dilluns, 2 de setembre de 2013

---

1.4. Avisando con 24 horas de antelación como mínimo, pudiendo ser en caso de urgencia este plazo inferior, las Secciones Sindicales debidamente acreditadas podrán reunirse en asamblea dentro de los locales de la Empresa y fuera de las horas de trabajo, responsabilizándose del normal desarrollo de la misma, así como de la ausencia de extraños en ella, el Delegado de la Sección Sindical de que se trate.

1.5. Los Delegados de las Secciones Sindicales acreditadas en función del punto 1.1., podrán disponer del mismo local asignado al Comité de Empresa.

1.6. La Dirección de la Empresa, previa petición expresa y autorización del trabajador interesado, incluirá y deducirá en el recibo de salarios de cada mes la cuota mensual de cotización correspondiente a la Central Sindical a que pertenezca.

1.7. La Sección Sindical constituida podrá sustituir el Delegado nombrado, previa comunicación por escrito, si éste permanece ausente de la Empresa por causa justificada durante un periodo superior a 7 días naturales. En este caso el nuevo Delegado completará las horas mensuales asignadas a su Sección Sindical.

1.8. Se excluye del cómputo de horas sindicales las horas de negociación de convenio colectivo de empresa, las reuniones preparatorias para llevar a cabo las reuniones de negociación del Convenio Colectivo de empresa y las reuniones que los representantes legales de los trabajadores mantengan con la Dirección de la empresa, previa aprobación de la reunión por parte de la empresa.

### 2. Comité de Empresa.

2.1. Los miembros que integren el Comité de Empresa dispondrán de un máximo de 20 horas mensuales por miembro, contabilizadas individualmente, acumulables anualmente y justificadas ante la Dirección de la Empresa. Estas horas podrán ser utilizadas para actividades propias del cargo, tanto dentro como fuera de los locales de la Empresa, con la sola comunicación anticipada y justificación ante la Dirección de la misma. Cada Central Sindical podrán acumular mensualmente hasta un máximo de 15 horas cedidas por cada uno de los componentes de cada grupo sindical.

Se excluye del cómputo de horas sindicales las horas de negociación de convenio colectivo de empresa, las reuniones preparatorias para llevar a cabo las reuniones de negociación del Convenio Colectivo de empresa y las reuniones que los representantes legales de los trabajadores mantengan con la Dirección de la empresa, previa aprobación de la reunión por parte de la empresa.

2.2. La Dirección de la Empresa facilitará un local para actividad propia de los miembros del Comité.

2.3. La Dirección de la Empresa pondrá a disposición del Comité un tablón de anuncios para posibilitar la comunicación del mismo con sus representados en relación a los temas inherentes a dicho Comité.

Los miembros del Comité de Empresa podrán informar individualmente a sus representados en horas de trabajo, sin interrumpir el proceso productivo y previa autorización de su inmediato superior.

El Comité de Empresa recibirá cada tres meses información de la Dirección de la Empresa sobre la situación económica de la misma en la forma inmediata que las leyes vigentes dispongan.

En cumplimiento de lo dispuesto en el 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, la Dirección entregará al Comité de Empresa (a cuyo efecto éste designará tres de entre sus miembros, que firmará acuse de recibo) copia básica de todos los contratos que se celebren por escrito, a excepción de los contratos de alta dirección, con todas las condiciones de la contratación, salvo aquellas que el trabajador contratado expresamente indique a la Dirección que se excluyan.

Asimismo, mensualmente se informará al Comité de Empresa de las subcontrataciones que se efectúen para la realización de trabajos en el propio centro en las condiciones establecidas en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, al causar baja un trabajador en la Empresa, cualquiera que sea su causa, podrá solicitar la presencia de un miembro del Comité de Empresa para proceder a la firma de finiquito, en cuyo caso, previamente, se entregará copia al Comité. En el recibo se hará constar que el mismo se ha firmado en presencia de un miembro del Comité, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad.

Dilluns, 2 de setembre de 2013

2.7 El Comité de Empresa deberá guardar total sigilo sobre las materias, informes y contrataciones a que se refieren los apartados 5 y 6 del presente artículo, que a juicio de la Dirección sean considerados confidenciales, así como de cuantos asuntos de carácter confidencial puedan tener conocimiento por su calidad de componentes del citado Comité.

2.8. El Comité seguirá participando en cuantas Comisiones interviene hasta la fecha. Ingeniería de Procesos, Valoración Puestos de Trabajo Seguridad y Salud, Préstamos, Ayuda Social, Formación y otras que pueden crearse.

2.9. El Comité podrá convocar a los trabajadores a realizar asambleas en los locales de la Empresa, fuera de las horas de trabajo y previa comunicación, con la debida antelación, a la Dirección de la Empresa.

Artículo 57. Mejoras económicas.

El Salario Convenio y los conceptos retributivos del art. 32 del Convenio no se incrementarán en el año 2013.

En el año 2014, el salario Convenio y los conceptos retributivos del art. 32 del Convenio se incrementarán en 0,5% en el supuesto de que el EBITDA registrado en el año 2013 esté comprendido entre 10% y 13% ambos incluidos.

En el supuesto de que el EBITDA sea mayor de 13% el incremento total para dicho año será de un 1,5%. En este caso, durante el año 2014 los trabajadores tendrán un día menos de días de libre disposición- Ad personam.

En el año 2015, el salario Convenio y los conceptos retributivos del art. 32 del Convenio se incrementarán en 1 % en el supuesto de que el EBITDA registrado en el año 2014 esté comprendido entre 0% y 10%. Si el EBITDA del año 2014 es mayor a un 10% y menor de un 15% el incremento será de 2%.

En el supuesto de que el EBITDA del año 2014 sea igual o superior al 15%, el incremento total para dicho año será de un 3%. En este caso, durante el año 2015 los trabajadores tendrán un día menos de días de libre disposición ad personam.

Los incrementos salariales establecidos se aplicarán, con efectos de 1 de enero de cada año, en las tablas salariales anexos I y II.

Artículo 58. Fomento del Empleo

1. En el Anexo II del presente Convenio se establecen unos niveles salariales específicos para los contratos en prácticas y para la formación. La duración máxima del contrato para la formación será la establecida legalmente en el Estatuto de los Trabajadores.

2. Dentro del espíritu que anima al Comité y a la Dirección de la Empresa de que el presente Pacto facilite las nuevas contrataciones, la Dirección realizará los esfuerzos necesarios para la eliminación de las Horas Extraordinarias.

3. Ambas partes están de acuerdo en ampliar el tiempo de duración del contrato por circunstancias de la producción y en consecuencia la duración del mismo será de 12 meses, dentro de un período de 18. Asimismo, se ampliará la duración del contrato de obra o servicio por el tiempo máximo permitido en el Estatuto de los Trabajadores.

4. Los firmantes del Convenio Colectivo desean hacer patente su solidaridad con aquellos trabajadores de la Empresa que tienen hijos con algún tipo de disminución de la clase que sea. En consecuencia, todos aquellos trabajadores que tengan hijos en esta situación lo pondrán en conocimiento del Departamento de personal, y acompañarán los informes médicos que posean sobre la disminución en cuestión, así como el currículum de estudios y profesional, si fuera el caso.

Una vez remitida la documentación, se pondrá en el plazo de 12 días en conocimiento del Médico de Empresa con la finalidad de que emita informe sobre la disminución del aspirante. En reunión conjunta de la Dirección y Comité de Empresa se analizará toda la documentación a la que se ha hecho mención y de los posibles puestos de trabajo que puedan ser ocupados por los candidatos. Igualmente se discutirán y negociarán las incorporaciones a la Empresa, tipo de contrato, régimen salarial y ayudas a solicitar a la Administración.

La dirección de la compañía tendrá informado al Comité de Empresa sobre el volumen de temporalidad así como sus causas y problemas derivados del mismo.

5. Los trabajadores contratados mediante contrato de formación percibirán un salario total de 16.000 EUR, 17.000 EUR y 17.500 EUR, respectivamente durante el 1, 2 y 3 año (en caso de no ostentar la titulación para acceder a prácticas).

Dilluns, 2 de setembre de 2013

6. Los trabajadores contratados mediante contrato de prácticas percibirán un salario total de 18.000 EUR y 22.500 EUR, respectivamente durante el 1 y 2 año.

No obstante lo anterior, los trabajadores que accedan a un contrato de prácticas una vez finalizado su contrato de formación con la empresa, y teniendo en cuenta la experiencia ya acumulada por su etapa anterior, percibirán un salario total de 22.000 EUR para el 1 año.

7. Se crea la figura del operario taller para aquellas personas con formación y prácticas completadas fuera de la empresa. Dicho operario deberá prestar servicios durante al menos un año para adquirir los conocimientos necesarios sobre la planta y poder así pasar a la figura de oficial 3ª. El salario del operario taller será de 24.000 EUR anuales

Los importes salariales señalados se podrán ver incrementados en los términos previstos en el artículo 57 de mejoras económicas.

Artículo 59. Seguridad y Salud.

Siendo preocupación prioritaria del Comité de Empresa y de la Dirección la mejora de los métodos y condiciones de trabajo, de tal forma que progresivamente se consiga la reducción de los posibles riesgos de accidentes de trabajo, ambas partes manifiestan que, durante la vigencia del Convenio, y a través del Comité de Seguridad y Salud, se estudiarán y pondrán en práctica en los distintos puestos de trabajo susceptibles de perfeccionamiento cambios que conlleven una reducción de los riesgos en materia de peligrosidad, penosidad o toxicidad.

Las herramientas o elementos de seguridad, facilitado por la Empresa, deberán conservarse en buen estado. En caso de deterioro de las mismas, la reposición se efectuará a cambio de la entrega de las usadas.

Artículo 60. Aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Delegados de Prevención).

La empresa dispondrá de un servicio de prevención acorde con la normativa vigente. Se nombrarán los delegados de prevención, que serán designados por y entre los representantes de los trabajadores por mayoría en un número de 3. Sus competencias, facultades y garantías serán las establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La Dirección de la empresa consultará a los Delegados de Prevención cualquier decisión de cambio de mutua o servicio de prevención.

Artículo 61. Jubilación parcial y contrato de relevo.

Con carácter previo a la negociación del presente Convenio colectivo, las partes suscribieron un plan de jubilación parcial que se anexa al presente Convenio.

Los contratos de relevo existentes en la compañía a 1 de enero de 2013 serán transformados a indefinidos cuando finalice el contrato del jubilado parcial.

Los trabajadores sujetos a un contrato de relevo percibirán el salario estipulado en función de las tablas vigentes, con la misma progresión que otro trabajador de las mismas características cuando entra en la Compañía. Y en todo caso, se establecerá el salario siguiendo el escalado fijado en las tablas salariales (anexo II).

Artículo 62. Plan de igualdad.

Con el fin facilitar la conciliación de la vida familiar y profesional de los trabajadores, así como lograr una efectiva igualdad, acuerdan incorporar como Anexo III el Plan de Igualdad aprobado en el seno de la empresa.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

1. Con anterioridad a 31 de diciembre de 2013, la Comisión de grupos y niveles incorporará al presente Convenio colectivo los nuevos grupos y niveles y el sistema de valoración de puestos aplicables (artículos 24, 25 y 26 actuales).

A partir de 31 de diciembre de 2013, toda referencia a categoría profesional deberá entenderse referida a grupo profesional, y en los artículos relativos a periodo de prueba y ceses se determinará un nuevo periodo de tiempo aplicable en función del grupo profesional.

Dilluns, 2 de setembre de 2013

2. A la finalización de la vigencia del actual Convenio colectivo, 31 de diciembre de 2015, los días de libre disposición- Ad Personam quedarán congelados, de forma que los trabajadores no generarán nuevos días.

Los días de libre disposición- Ad Personam generados hasta la fecha indicada, seguirán siendo disfrutados por los trabajadores a título Ad Personam. La minoración de dichos días estará sometida al régimen pactado en el artículo 57.

3. Los trabajadores que fueron contratados mediante contratos de carácter indefinido celebrados a partir de 1 de enero de 2008, durante la vigencia del presente convenio, percibirán un importe salarial adicional dentro del nuevo complemento "Ad personam A". El nivel salarial resultante teniendo en cuenta el importe adicional antes referido será de 30.560 EUR brutos anuales, de conformidad al calendario establecido.

4. A partir de 1 de enero de 2013 los antiguos pluses de antigüedad, habilidad técnica, plus solape y plus variable de productividad se integraran en el nuevo complemento "Ad personam A".

Dicho complemento será percibido únicamente por aquellos trabajadores que lo vinieran percibiendo con anterioridad a 1 de enero de 2013.

La cuantía fijada para el extinguido Plus Variable de Producción del personal mensual queda fijada en 150 EUR.

Durante la vigencia del presente convenio, dicho nuevo complemento Ad personam A se verá incrementado para aquellos trabajadores que cumplan un quinquenio de antigüedad, y ello teniendo en cuenta que el tope de quinquenios para que se incremente el complemento queda fijado en 4.

Para el abono de las pagas extraordinarias de junio y Navidad se tendrá en cuenta el extinguido plus de antigüedad.

5. La tercera paga está integrada por la extinguida paga de formación y paga de marzo.

La tercera paga únicamente la percibirán los trabajadores que a fecha de 31 de diciembre de 2012 vinieran percibiendo la extinguida paga de formación y/o la extinguida paga de marzo.

6. Los oficiales de 1ª y 2ª de nueva incorporación percibirán una compensación económica de 2.209,02 EUR en el mes de marzo, dentro de su salario anual, y bajo un concepto retributivo de "mejora económica". Al importe anteriormente señalado se le aplicará los incrementos previstos en el artículo 57 del Convenio.

Los oficiales de 3 de nueva incorporación percibirán una mejora económica de 632,22 EUR, dentro de su salario anual, durante los tres primeros años, pasando a percibir, a partir del cuarto año de prestación de servicios en la Compañía, la misma cuantía que el resto de oficiales. Al importe anteriormente señalado se le aplicará los incrementos previstos en el artículo 57 del Convenio.

A los oficiales de 1ª, 2ª y 3ª de nueva incorporación se les aplicarán los nuevos niveles salariales previstos para cada categoría en las tablas salariales (Anexo 2).

7. Se mantiene la prima lineal que la empresa ha venido aplicando en convenios anteriores, a los efectos de evitar que se produzcan diferencias salariales entre los empleados del centro de trabajo de Montornès del Vallès, sin perjuicio de lo previsto en el presente Convenio Colectivo.

### DISPOSICIÓN FINAL.

El presente Convenio colectivo ha sido negociado teniendo en cuenta el contexto económico productivo existente.

El objetivo perseguido con este nuevo convenio colectivo es mejorar la competitividad de la planta de Montornès del Vallès con respecto a: el resto de plantas del Grupo TI GROUP y la competencia de otras empresas del sector.

Para conseguir dicho objetivo, ha sido necesario que se repartieran los esfuerzos entre los diferentes colectivos de trabajadores existentes en la planta de Montornès del Vallès, siendo todos ellos conscientes de que ello facilitará la entrada de nuevos proyectos empresariales en la planta. Proporcionando, en consecuencia, una mayor calidad y estabilidad en el empleo.

Como consecuencia de todo los esfuerzos asumidos por los trabajadores, la Dirección de la empresa se compromete durante la vigencia del presente convenio colectivo (1 de enero de 2013 a 31 de diciembre de 2015) a suscribir un contrato de trabajo de carácter indefinido con un total de 11 empleados.

Dilluns, 2 de setembre de 2013

Asimismo, en el supuesto de que la empresa iniciase un procedimiento de despido objetivo de carácter colectivo o individual, ésta se compromete a incorporar como uno de los criterios de selección del personal afectado la antigüedad (prevalencia de los empleados con mayor antigüedad dentro de la unidad de actividad). Garantizando la no discriminación y la transparencia.

En lo no expresamente previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales de aplicación.

ANEXO 1.

TABLAS SALARIALES 2013.

CATEGORIA PROFESIONAL / NIVEL SALARIAL	SALARIO CONVENIO (EUR/MES)	JUN/NAV (EUR 30 D)
<b>I. TÉCNICOS TITULADOS</b>		
Ingenieros y Licenciados	2.693,76	2.693,76
Peritos	2.578,40	2.578,40
Maestros Industriales	2.309,30	2.309,30
AT Sanitarios	2.192,42	2.192,42
<b>II. TÉCNICOS LABORATORIO</b>		
Jefes de 1ª	2.463,08	2.463,08
Jefes de 2ª	2.309,30	2.309,30
Analistas	2.192,42	2.192,42
<b>III. TÉCNICOS ORGANIZACION</b>		
Jefes de 1ª	2.463,08	2.463,08
Jefes de 2ª	2.309,30	2.309,30
Técnico Organización de 1ª	2.036,09	2.036,09
Técnico Organización de 2ª	1.910,58	1.910,58
Auxiliar Organización	1.672,14	1.672,14
<b>IV. TÉCNICOS NO TITULADOS</b>		
<b>A) TÉCNICOS DE TALLER</b>		
Jefes de Taller	2.463,08	2.463,08
Maestros de Taller	2.309,30	2.309,30
Encargados	2.192,42	2.192,42
<b>B) TÉCNICOS DE OFICINA</b>		
Del. Projectista	2.463,08	2.463,08
Delineante 1ª	2.036,09	2.036,09
Delineante 2ª	1.910,58	1.910,58
Calcadores	1.889,98	1.889,98
Auxiliar	1.672,14	1.672,14
<b>V. ADMINISTRATIVOS</b>		
Jefes de 1ª	2.463,08	2.463,08
Jefes de 2ª	2.309,30	2.309,30
Oficiales de 1ª	2.036,09	2.036,09
Oficiales de 2ª	1.910,58	1.910,58
Auxiliar	1.672,14	1.672,14
<b>FORMACION</b>		
Formación 1 Año	829,78	829,78
Formación 2 Año	933,48	933,48
Formación 3 Año	1.037,22	1.037,22

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 2 de setembre de 2013

### ANEXO 2

#### TABLAS SALARIALES 2013

CATEGORIA PROFESIONAL NIVEL SALARIAL	SALARIO, CONVENIO (EUR/DIA)	JUN/NAV (EUR 30 D)	HORAS EXTRAS (EUR/HORA)	PLUS NOCTURNO (EUR/HORA)
VI. PROFESIONALES DE OFICIO. NIVEL. HAY				
X INVEST. Y DESARROLLO	77,70	2.331,00	36,47	3,17
X OFICIALES 1ª A	71,74	2.152,20	31,04	3,17
X OFICIALES 1ª A2	64,56	1.936,80	27,94	3,17
X OFICIALES 1ª B	64,74	1.942,20	31,04	3,17
X OFICIALES 1ª B2	58,26	1.747,80	27,94	3,17
X OFICIALES 2ª	61,52	1.845,60	29,70	3,17
X OFICIALES 2ª B	55,37	1.661,04	26,73	3,17
X OFICIALES 3ª	58,99	1.769,70	28,63	3,17
X OFICIALES 3ª B	53,09	1.592,73	25,77	3,17
OPERARIO TALLER	56,47	1.694,10	20,53	3,17
Formación 1 año	37,65	1.129,50	-	3,17
Formación 2 año	40,00	1.200,00	-	3,17
Formación 3 año	41,18	1.235,40	-	3,17
PRACTICAS 1ER AÑO A	42,35	1.270,50	15,39	3,17
PRACTICAS 1ER AÑO B	51,76	1.552,80	18,82	3,17
PRACTICAS 2DO AÑO	52,94	1.588,20	19,24	3,17
VII. OBREROS				
IX LIDERES	70,03	2.100,90	30,91	3,17
IX AUX. NIVEL	64,42	1.932,60	30,91	3,17
VIII NIVEL	60,79	1.823,70	29,40	3,17
VII NIVEL	60,07	1.802,10	29,08	3,17
VI NIVEL	58,40	1.752,00	28,40	3,17
V NIVEL	56,72	1.701,60	27,69	3,17
IV NIVEL	55,74	1.672,20	27,28	3,17
III NIVEL FIJO 3ER AÑO	64,70	1.941,00	23,52	3,17
II NIVEL FIJO 2DO AÑO	61,18	1.835,40	22,24	3,17
I NIVEL FIJO 1ER AÑO	54,12	1.623,60	19,67	3,17
TEMPORAL	51,76	1.552,80	18,82	3,17

#### COMPLEMENTOS

AD PERSONAM (ECONOMATO, PUNT Y COMEDOR):

Economato: 7,64 EUR mes (12 Meses)

Puntualidad: 0,74 EUR día (248 días)

Comedor: 3,94 EUR día (221 días)

#### AD PERSONAM A

Plus Vinculación	P. V. Product.	P.H. Técnica	P. Solape	Incentivo	
EUR mes x 14 Pagos	EUR día laborable	EUR hora	EUR día	EUR Hora Prima	
45,63	5,21	1,22 I+D	5,34	7,26 - 40%	5.761,54 EUR
-	2,60	1,14 1ª A	-	7,26 - 17%	2.448,65 EUR
-	-	1,01 1ª B	-	3,41 - 40%	2.706,18 EUR
-	-	1,00 2ª	-	-	-
-	-	0,97 3ª	-	-	-

3ª paga Ad Personam (marzo 1752,00 EUR + Formación 702,47 EUR)

Al personal mensual el plus variable productividad será una compensación fija de 150,00 EUR mensuales

Precio hora 4º turno: 10,00 precio hora

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

---

Dilluns, 2 de setembre de 2013

---

Bolsa de horas (sábados): 7,00 precio hora

Sábado industrial : 10,00 precio hora

Barcelona, 7 de juny de 2013

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès