

Dijous, 27 de març de 2014

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

RESOLUCIÓ de 3 de febrer de 2014, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Industrial Flexo, SL, per als anys 2012-2014 (codi de conveni núm. 08002402011994)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Industrial Flexo, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 12 de desembre 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 Industrial Flexo, SL, per als anys 2012-2014 (codi de conveni núm. 08002402011994) 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*.

CASTELLANO

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA INDUSTRIAL FLEXO, SL, PARA LOS AÑOS 2012-2014.

Capítulo 1. Ámbito de aplicación

Artículo 1. Ámbito funcional

El presente Convenio colectivo sindical de empresa afectará a todo el personal de Industrial Flexo, SL., en su centro de trabajo de Sant Just Desvern (Barcelona), salvo al que desempeñe el cargo de consejero ó de alta dirección o de alta gestión de empresa y a las excepciones hechas de aquél ya previsto en los artículos 1 y 2 del Estatuto de los trabajadores y disposiciones concordantes.

Artículo 2. Entrada en vigor

La entrada en vigor se producirá al día siguiente de su firma.

Los efectos económicos, al ser un convenio cuya duración es de 3 años, se retrotraerán al 1 de enero de 2012, 2013 y 2014, respectivamente.

Artículo 3. Duración

La duración de este Convenio será de 3 años, contados desde el 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2014, pudiéndose prorrogar, por tácita reconducción, si al término de su vigencia no hubiese sido denunciado por ninguna de las partes con una antelación mínima de 3 meses, conforme a las disposiciones vigentes en la materia. Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio 1 mes antes de finalizar su vigencia. La denuncia proponiendo la rescisión o revisión deberá efectuarse, por cualquiera de las partes, con la antelación de 3 meses a su vencimiento o a cualquiera de sus prórrogas, en la forma en que esté dispuesto legalmente en el momento que se trate.

Transcurridos 18 meses desde su denuncia sin que se haya acordado un nuevo convenio que lo sustituya, el presente convenio perderá su vigencia en los términos establecidos en la legislación vigente.

Dijous, 27 de març de 2014

Artículo 4. Vinculación a la totalidad

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. Si, por disposición legal posterior, se alterase alguna de las estipulaciones o porque la jurisdicción laboral declarase nulo el presente Convenio, éste quedaría sin eficacia práctica ni efecto, debiendo, en consecuencia, reconsiderarse su contenido.

Artículo 5. Garantías personales

Se respetarán a título individual las condiciones personales que, con carácter global, fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, incluidas las condiciones salariales anteriores.

Artículo 6. Estructura de la negociación colectiva

Ambas partes acuerdan considerar como menor ámbito de aplicación el del centro de trabajo en Blasco de Garay, 5-7 de Sant Just Desvern.

Artículo 7. Compensación y absorción

1. Absorción. Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todos o en algunos de los conceptos retributivos existentes, o por la creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a los vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste en cómputo anual. Por tanto, en caso de concurrencia en el tiempo del presente Convenio colectivo con otro de ámbito superior, o con disposiciones legales que en cómputo anual fueran superiores, se reconoce la facultad de los trabajadores a adherirse al mismo si lo estimaran conveniente. En caso contrario, se considerarán absorbidas con las mejoras pactadas en este Convenio.

2. Compensación. Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que rigieran anteriormente al Convenio por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso o administrativo, convenio sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales, regionales o por cualquier otra causa.

Capítulo 2. Organización del trabajo. Sistemas de incentivos.

Artículo 8. Organización del trabajo

La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo prescrito en este convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

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

Artículo 9. Extensión de la organización del trabajo.

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

1. La exigencia de actividad normal.
2. Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.
3. Fijación tanto de los índices de desperdicios como de la calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.

Dijous, 27 de març de 2014

4. La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta en todo caso la determinación de las cantidades de trabajo y la actividad a rendimiento normal.

5. Si, por motivo de la implantación de un sistema de rendimientos e incentivos en una o varias de las secciones que componen la fabricación, alguno debiese realizar una cantidad o calidad de trabajo superior a la actividad normal de su carga de trabajo por hombre y hora, deberá percibir un incremento sobre el salario mínimo garantizado por cada grupo profesional, a determinar de mutuo acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores.

6. La realización, durante el período de organización del trabajo, de modificaciones y métodos, tarifa, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de máquinas y material, sobre todo cuando, respecto a estas últimas, se trate de obtener y buscar un estudio comparativo.

A estos efectos, el trabajador conservará, independientemente de los rendimientos que consiga con los nuevos valores de tiempos, la medida de las percepciones que hubiera obtenido en las 12 semanas anteriores a la iniciación de la prueba. Si, durante el período de modificación, el trabajador o trabajadores afectados obtuvieran rendimientos superiores al normal, serán retribuidos de acuerdo con las tarifas que en previsión de tal evento se estableciesen, debiendo en cualquier caso remunerárseles con el total de las cantidades a percibir por dicho concepto de incremento de rendimiento, una vez aprobadas las correspondientes tarifas. En el caso de que las tarifas a que se refieren los 2 párrafos anteriores no llegasen a establecerse definitivamente, se abonará la actividad superior, proporcionalmente a lo que excede de la actividad normal.

7. La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de un determinado método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materia, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.

8. La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que, sea cual fuere la categoría y clasificación profesional de los mismos, puedan comprenderla con facilidad.

9. Ambas partes, conscientes de la necesidad de mejorar el sistema productivo en aras de una mayor incidencia y competitividad del mercado, coinciden en señalar algunos niveles a través de los cuales se puede mejorar el sistema productivo. Éstos son: Mejoras tecnológicas; mejoras en formación profesional; organización y mejora del sistema de trabajo; mejores condiciones de trabajo.

La empresa, con carácter previo a la adquisición de la nueva tecnología y nuevos procesos industriales, informará al Comité de Empresa de las características técnicas de los bienes a adquirir, objetivos de producción que se pretenden alcanzar, repercusiones sobre el empleo, medio ambiente y salud.

Igualmente, informará del grado de formación exigible al nuevo puesto de trabajo creado o al afectado por las innovaciones tecnológicas, arbitrando técnicamente, en caso necesario y previo comentario con el Comité de Empresa, la formación adecuada para desarrollar las funciones encomendadas. Empresa y Comité procederán a reclasificar a los trabajadores afectados, con el fin de adaptar la categoría profesional a los nuevos conocimientos y aptitudes profesionales adquiridas a tenor de lo establecido en el presente Convenio. De la misma forma, la Dirección podrá, en su seno o mediante organizaciones externas, realizar la formación al personal que crea necesario, obligándose al pago de todos los emolumentos fijos de las personas a formar, así como a soportar el coste del curso que ello origine, exigiendo por ello un aprovechamiento útil en la citada formación y posterior aplicación en la empresa.

La organización del trabajo pasa por una serie de fases como paso previo a la adjudicación definitiva del estudio correcto al operario:

1. Descripción completa y comprensible del método.
2. Comprobación de que todos los medios, útiles e instalaciones cumplen los requisitos necesarios de funcionamiento y de máximo aprovechamiento (aspectos ergonómicos y de seguridad e higiene en el trabajo).
3. Asegurar que el manejo de los materiales es idóneo.
4. Comprobar que el puesto de trabajo cumple las condiciones normativas. El método operatorio estará a disposición de los operarios, que podrán consultarlo siempre que lo estimen oportuno. La empresa facilitará al Comité de Empresa información acerca de los métodos y tiempos, así como otras cuestiones de organización del trabajo y planes de producción que supongan cambios de métodos y/o tiempos.

Dijous, 27 de març de 2014

Artículo 10. Procedimiento de implantación de sistemas de organización

El procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo será el siguiente:

1. Para el establecimiento de un sistema de rendimiento u organización en base a prima o incentivo, la fijación de la actividad normal y óptima y el cambio de métodos de trabajo, será preceptivo el informe al Comité de Empresa, informe que deberá ser presentado 15 días antes de la implantación de los nuevos sistemas.
2. Limitar, hasta el máximo de 12 semanas, la experimentación de las nuevas tarifas o los nuevos sistemas de organización.
3. Finalizado el período de experimentación, y en el plazo máximo de 15 días, será preceptivo el informe razonado, expresando la conformidad o el desacuerdo del Comité de Empresa, que, para su asesoramiento, podrá recabar informes y comprobaciones de los sistemas por parte de los técnicos o expertos que crea oportunos.
4. En el plazo de 10 días después de recibir el escrito razonado del Comité de Empresa, la empresa decidirá sobre la implantación definitiva del nuevo sistema de control de trabajo e incentivos, sin perjuicio de que éste presente reclamación ante el organismo laboral competente.
5. Exponer en los lugares de trabajo la especificación de las tareas designadas a cada puesto, así como las tarifas aprobadas.
6. Cuando las necesidades de explotación lo aconsejen, podrá ser establecido en la empresa el trabajo por tareas, destajos y otros incentivos.

Artículo 11. Incentivos

A iniciativa de la empresa, podrá establecerse el complemento salarial por cantidad o calidad de trabajo, consistente en tareas, primas o cualesquiera otros incentivos que el trabajador deba percibir por razón de una calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento.

De modo que el establecimiento de un complemento salarial por cantidad o calidad de trabajo, tendrá como objetivo primar la obtención de rendimientos superiores a los establecidos como mínimos en el presente artículo, y será preceptiva para el trabajador la aceptación de tales métodos de trabajo siempre que las exigencias de fabricación lo aconsejen, pudiendo el trabajador disconforme con este sistema recurrir contra su establecimiento ante la autoridad legal competente, sin que por esta circunstancia se deje de aplicar el sistema de trabajo hasta tanto no resuelva ésta.

Las reclamaciones que puedan producirse en relación con la aplicación de las tarifas de estos complementos deberán ser planteadas al Comité de Empresa. De no resolverse en el seno del mismo, podrá plantearse la oportuna reclamación ante la autoridad laboral, sin que por ello deje de aplicarse la tarifa objeto de reclamación.

Una vez que el trabajador ha alcanzado el rendimiento máximo, no puede exigírsele que lo supere, pero, si lo supera, no puede aquél reducir voluntaria y reiteradamente este mayor rendimiento obtenido.

La revisión de tiempo y rendimiento se efectuará por alguno de los hechos siguientes:

1. Por reforma de los métodos, medios o procedimientos industriales o administrativos de cada caso.
2. Cuando se hubiese incurrido, de modo manifiesto o indubitado, en error de cálculo o medición.
3. Si en el trabajo hubiese habido cambio en el número de trabajadores o alguna otra modificación en las condiciones de aquél.

La empresa deberá establecer un sistema de remuneración con incentivo a la mano de obra indirecta, cuando se halle establecido para la mano de obra directa, si este hecho determinase que debería realizarse una cantidad de trabajo superior a la actividad normal de su carga de trabajo por hombre y hora.

Si cualquiera de los trabajadores remunerados a destajo o prima no diera el rendimiento debido por causas imputables a la empresa, a pesar de aplicar la técnica, actividad y diligencias necesarias, tendrá derecho al salario que se hubiese previsto o, en otro caso, al mínimo establecido en párrafos anteriores.

Dijous, 27 de març de 2014

Si las causas motivadoras de la disminución del rendimiento fueran accidentales y no se extendieran a toda la jornada, se deberá solamente compensar al obrero el tiempo que dure la disminución.

Cuando por motivos bien probados, no imputables a descuido o negligencia de la empresa pero independientes de la voluntad del trabajador (falta de corriente, avería de las máquinas, espera de fuerza o materiales, etc.), sea preciso suspender el trabajo, se pagará a los trabajadores la percepción correspondiente al rendimiento normal.

En ambos supuestos, para acreditar estos derechos será indispensable haber permanecido en el lugar de trabajo.

Actividad mínima es la que desarrolla un operario medio entregado a su trabajo, consciente de su responsabilidad, bajo una dirección competente pero sin el estímulo de una remuneración por incentivo. Este ritmo puede mantenerse fácilmente un día tras otro, sin excesiva fatiga física y mental, y se caracteriza por la realización de un esfuerzo constante y razonable. Actividad óptima es la máxima que puede desarrollar un operario medio, sin pérdida de vida profesional, trabajando la jornada legalmente establecida.

El sistema establecido en la empresa, debidamente legalizado, es el de 75 a actividad mínima o exigible, y 100 a actividad óptima o máxima (en ambos casos, correspondientes a la escala BSI).

El rendimiento normal, y por consiguiente la producción normal, son los exigidos en el presente Convenio y la empresa podrá determinarlos en cualquier momento, sin que no hacerlo signifique ni pueda interpretarse como dejación de este derecho.

De modo que se parte en la redacción y firma del presente convenio colectivo, de unas tablas salariales que han sido establecidas en sus conceptos –salario mínimo garantizado y plus de convenio- y cuantías, de un rendimiento mínimo exigible para todos los trabajadores de 75 en la escala BSI, rendimiento que se califica por la empresa como actividad mínima que en circunstancias normales de producción ha de ser alcanzada por todo operario como contraprestación a los salarios establecidos en el presente convenio.

La remuneración del rendimiento mínimo queda determinada por el salario mínimo garantizado más el plus de convenio.

En los sistemas de incentivo de nueva implantación, quedará garantizado que quienes trabajan a rendimiento medio percibirán la escala de incentivos vigentes en el momento de tal hecho.

4. Si, por falta de fluido eléctrico generalizada, la empresa decidiese que parte del personal no se desplace al centro de trabajo, a los afectados, y por 1 sola vez al año, se les abonaría el día dejado de trabajar a razón de todos los conceptos fijos, sin la obligación posterior de recuperar ese día no trabajado.

Artículo 12. Trabajador sin ocupación

La empresa, en caso de tener personal parado apto para realizar un trabajo determinado, lo encomendará a dicho personal parado, con preferencia sobre empresas externas.

Capítulo 3. Ingresos, contratos y ascensos; plantillas y escalafones; cambios de puesto de trabajo y ceses.

Artículo 13. Modalidades y contenido del contrato

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, sobre el derecho a la información en materia de contratación. Sin perjuicio de lo anterior, se fijan como referencia contractual los siguientes:

13.1. Contratos de duración determinada

Los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos podrán tener una duración máxima de 12 meses, dentro de un período de 18 meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Dijous, 27 de març de 2014

En aplicación del artículo 15.7 del Estatuto de los trabajadores la empresa deberá informar a los trabajadores con contratos de duración determinada, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizar las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores.

13.2. Contratos a tiempo parcial

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. Se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.

El contrato a tiempo parcial deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año, así como su distribución diaria o semanal o mensual o anual, salvo que la distribución del tiempo de trabajo para los trabajadores con contrato a tiempo parcial esté acordada en la empresa con los representantes de los trabajadores.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza de su contrato. Los trabajadores contratados a tiempo parcial disfrutarán de los suplidos de comedor, transporte, etc., en la misma forma que el resto de la plantilla, pudiendo serles compensados en metálico si así se acordase.

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, podrá ampliarse el número de horas complementarias previsto para esta modalidad contractual hasta un 50 % de las horas ordinarias objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y las complementarias deberá ser inferior a la jornada máxima que rija en la empresa.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial podrán optar a pasar a desarrollar su actividad a jornada completa cuando así lo permita la organización del trabajo y de la producción de la empresa, y tendrán preferencia para cubrir vacantes a jornada completa. Asimismo, los trabajadores a jornada completa podrán optar a desarrollar su actividad a tiempo parcial siempre que ello sea compatible con la organización productiva.

13.3. Contrato fijo-discontinuo

El contrato por tiempo indefinido de fijos discontinuos es el concertado para la realización de trabajos que tengan carácter de fijos discontinuos y no se repiten en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. El contrato fijo discontinuo se distingue del eventual porque sus servicios son reiterados en el tiempo y resultan consustanciales al proceso productivo de la empresa y sin cuyo concurso no sería posible la realización de la actividad de la misma.

En los supuestos en que esos trabajos discontinuos sí se repitan en fechas ciertas, les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

Cuando se utilice la modalidad contractual de fijo discontinuo se establecerá en la empresa, previo informe-consulta de los representantes de los trabajadores, el orden y forma de llamada con criterios objetivos y no discriminatorios. La llamada al trabajador, así como la notificación a los representantes de los trabajadores, se efectuará con un preaviso mínimo de siete días.

En el contrato escrito que se formalice deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad laboral, sobre la forma y orden de llamamiento y la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

La Dirección de la empresa informará a los trabajadores fijos-discontinuos sobre las vacantes relativas a contratos de duración indefinida de carácter ordinario que surjan en la empresa.

13.4. Contratos de relevo

Cuando se produzcan las circunstancias que posibiliten el contrato de relevo, podrá procederse a la realización del mismo siempre que exista mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

Los acuerdos de empresa en los se haya asumido compromisos concretos sobre esta materia serán respetados en su integridad.

Dijous, 27 de març de 2014

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

No obstante, mediante mutuo acuerdo entre empresa y trabajador jubilado podrá pactarse la acumulación del tiempo de trabajo de éste último en una determinada época del año.

De conformidad con el artículo 12.7, letra d), del Estatuto de los trabajadores, el puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional.

El contrato de relevo se suscribirá con trabajadores en situación de desempleo, debidamente inscrito en la oficina de colocación correspondiente y mediante solicitud al mismo organismo, o que tengan suscrito un contrato de duración determinada con objeto de sustituir la jornada de trabajo que haya dejado vacante un trabajador que se jubile parcialmente. La duración del contrato de relevo será indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación. Si al cumplir dicha edad el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo celebrado por duración determinada podrá prorrogarse por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

La inclusión en este convenio de estas tipologías de contratación no podrá entenderse, en ningún caso, como una limitación a las modalidades presentes o que en un futuro pudieran establecerse por normativa legal ni tampoco extralimitarse a las modalidades que legalmente se establezcan.

Cuando se den las circunstancias que posibiliten el contrato de relevo la empresa cumplimentará las formalidades necesarias para la realización del contrato de relevo, siempre que el trabajador afectado lo solicite y haya cumplido los 61 años de edad –o edad legal mínima que en cada fecha respectiva se requiera para poder acceder a esta modalidad de jubilación.

En todos los contratos de relevo que existan en la empresa, tendrán el siguiente escalado en materia de exoneración de la obligación de trabajar la jornada de prestación de servicios a la que no alcance la jubilación parcial:

- con una antigüedad de 25 o más años en la empresa, se reconoce una dispensa absoluta del trabajador.
- con una antigüedad de 20 a 25 años en la empresa, se reconoce una dispensa del 75% del tiempo de trabajo.
- con una antigüedad de 10 a 20 años en la empresa, se reconoce una dispensa del 50% del tiempo de trabajo.

Artículo 14. Ingresos

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y específicas recogidas en los programas nacionales de fomento del empleo vigentes en cada momento.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes estén en posesión de la titulación oficial o certificado de profesionalidad requeridos para el puesto de trabajo a cubrir, así como haber realizado previamente cursos de formación profesional relacionados con el mismo. Para hacer efectivo el principio de acción positiva señalado en el artículo 18 del presente convenio deberán establecerse en la empresa exclusiones, reservas y preferencias en las condiciones de contratación de forma que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o función de que se trate. En cada centro de trabajo o empresa, la Dirección comunicará a los representantes de los trabajadores el puesto o puestos de trabajo que se prevé cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes, las pruebas de selección a realizar y la documentación a aportar por los aspirantes. En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de selección deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social o lengua.

Los representantes de los trabajadores, que podrán emitir informe al respecto, velarán por su aplicación objetiva, así como por la inexistencia de discriminación por razón de los factores anteriormente expuestos. Cuando existan vacantes en puestos de trabajo que no impliquen mando o confianza, la Dirección de la empresa, salvo acuerdo en contrario con los representantes de los trabajadores, previamente a acudir a la contratación de personal externo a la empresa, informará por los medios habituales establecidos en la Empresa, con la finalidad de que cualquier trabajador pueda optar al proceso de selección del puesto que se pretende cubrir.

Dijous, 27 de març de 2014

Artículo 15. Clasificación funcional

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican posteriormente, serán obligatoriamente clasificados en grupos profesionales.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio.

Definición de los grupos profesionales.

Se definen a continuación los grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en la Industria Química, dentro de las divisiones orgánicas funcionales en las que se descompone la misma, industria a la que pertenece actualmente la empresa Industrial Flexo, SL. por su actividad productiva, y a las que se adaptarán conforme a las equivalencias que en este convenio se establecerán, las categorías profesionales actualmente vigentes en la empresa Industrial Flexo SL.

Dichas divisiones orgánicas funcionales son las siguientes:

- a) Producción.
- b) Mantenimiento.
- c) Servicios.
- d) Investigación y laboratorios.
- e) Administración e informática.
- f) Comercial.

Definición de los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional.

I. Conocimientos: Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Este factor puede dividirse en dos subfacetas:

a) Formación: Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un periodo de formación práctica. Este factor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.

b) Experiencia: Este subfactor determina el periodo de tiempo requerido para que una persona de capacidad media, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

II. Iniciativa/Autonomía: Factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.

Debe tenerse en cuenta:

a) Marco de referencia: Valoración de las limitaciones que puedan existir en el puesto respecto a: acceso a personas con superior responsabilidad en el organigrama de la compañía, la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento.

b) Elaboración de la decisión: Entendiendo como tal la obligación dimanante del puesto de determinar las soluciones posibles y elegir aquella que se considera más apropiada.

III. Complejidad: Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado.

a) Dificultad en el trabajo: Este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.

Dijous, 27 de març de 2014

b) **Habilidades Especiales:** Este subfactor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser esfuerzo físico, destreza y coordinación manual, ocular y motora, etc. y su frecuencia durante la jornada laboral.

c) **Ambiente de trabajo:** Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable.

No se incluirán en este subfactor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.).

IV. Responsabilidad: Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

Este factor comprende los subfactores:

a) **Responsabilidad sobre gestión y resultados:** Este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. En este sentido, conviene no tomar valores extremos, sino un promedio lógico y normal.

Para valorar correctamente es necesario tener en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.

b) **Capacidad de interrelación:** Este subfactor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos oficiales con otras personas, de dentro y de fuera de la empresa. Se considera la personalidad y habilidad necesarias para conseguir los resultados deseados, y la forma y frecuencia de los contactos.

V. Mando: Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección de la Empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto. Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

- a) Capacidad de ordenación de tareas.
- b) Naturaleza del colectivo.
- c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Grupo profesional 0. Criterios generales.

Los trabajadores pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, toman decisiones (o participan en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa, y desempeñan puestos directivos en las divisiones, departamentos, fábricas, plantas, o cualquier otro ámbito similar.

Grupo profesional 1. Criterios generales.

Operaciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo o atención y que no necesitan de formación específica.

Formación: Conocimientos a nivel de educación primaria o secundaria obligatorias.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Actividades manuales en acondicionado y/o envasado.
- Operaciones elementales de máquinas sencillas, entendiéndose por tales aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.
- Operaciones de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.

Dijous, 27 de març de 2014

- Operaciones de limpieza, aun utilizando maquinaria a tal efecto.
- Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
- Etc.

Ejemplos para el subsector del caucho:

- Recogedor/a de planchas de guillotina.
- Trabajos de limpieza y auxiliares.

Grupo profesional 2. Criterios generales.

Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental, con posible utilización de elementos electrónicos tales como lectores, escáneres, etc.

Formación: La formación básica exigible es la de haber superado la Educación Secundaria Obligatoria.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Actividades auxiliares, elementales o de ayuda en proceso de elaboración de productos.
- Actividades operatorias en acondicionado y/o envasado con regulación y puesta a punto en procesos elementales.
- Tareas auxiliares en cocina y comedor.
- Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc., de trabajadores que se inician en la práctica de las mismas.
- Actividades elementales de laboratorio que consistan en la correcta preparación de material de análisis y de las muestras a analizar; limpieza y lavado de medios analíticos y ayuda a las tareas de análisis, bajo control directo.
- Funciones de portería-conserjería que no exijan una cualificación especial o conocimiento de idiomas.
- Trabajos de reprografía.
- Trabajos elementales y/o de ayuda en tareas de administración.
- Labores de embalaje y etiquetados de expediciones.
- Etc.

Ejemplos para el subsector del caucho:

- Pesador/a cauchos y cargas (báscula).
- Enfriador/a que no incorpora acelerantes.
- Alimentador/a calandra y extrusora.
- Operador/a kraker.
- Troquelador/a.
- Ayudante/a prensas.
- Granzador/a.
- Molinero/a.
- Ayudante/a de cilindros.
- Manejo de máquinas sencillas como pulidoras.
- Pulido y acabado de piezas, pintado y limpieza de moldes.
- Trabajos de verificación de las piezas fabricadas, repaso de las mismas y recorte de rebabas.

Dijous, 27 de març de 2014

Grupo profesional 3. Criterios generales.

Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, pudiendo implicar la utilización de medios informáticos a nivel de usuario y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Formación: La formación básica exigible es la equivalente a la Educación Secundaria Obligatoria completada con experiencia profesional o con un Ciclo Formativo de Grado Medio.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Operatoria y vigilancia del funcionamiento y regulación de maquinaria de envasado y/o acondicionado, cuyo manejo sea complejo, esto es, que precise de acciones manuales múltiples, dosificaciones varias u otras regulaciones análogas realizadas según programas e instrucciones establecidas.
 - Tareas de albañilería, electricidad, carpintería, pintura, mecánica, etc., con capacidad suficiente para realizar las tareas normales del oficio.
 - Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa.
 - Conductores de vehículos con permiso de clase B.
 - Telefonista-recepcionista sin dominio de idiomas extranjeros.
 - Funciones de pago y cobro a domicilio.
 - Tareas de grabación de datos mediante soporte informático.
 - Tareas de lectura, anotación, vigilancia y regulación bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o del suministro de servicios generales de fabricación.
 - Trabajos de redacción de correspondencia según formato o instrucciones específicas.
 - Actividades de almacén que, además de tareas de carga, descarga, apilamiento y distribución, con ayuda o no de elementos mecánicos, impliquen comprobación de entradas y salidas de mercancías, bajo instrucciones y dando cuenta al responsable del almacén; pesaje y despacho de las mismas, con cumplimentación de albaranes y partes.
 - Tareas de transporte y paletización, realizados con elementos mecánicos.
 - Labores de calcado de planos.
 - Realización de operaciones de análisis sencillos, cuyos resultados sean de fácil comprobación, bajo instrucciones específicas y control directo; toma y preparación de muestras para análisis, con preparación del material necesario; seguimiento con instrucciones precisas de procesos analíticos realizados en laboratorios o plantas piloto. Realización de operaciones rutinarias de tratamiento agrícola bajo instrucciones específicas y control directo. Toma y preparación de muestras para conteo. Comprende el cuidado y limpieza del material del laboratorio. Etc.
- Ejemplos para el subsector del caucho:
- Pesador/a acelerantes (balanza).
 - Laminador/a (tirar a medida, incluyendo acelerantes).
 - Operaciones de mezclas en cilindro y/o bamburi.
 - Prensistas, inyectadores y extrusionadores.
 - Laminador/a planchas.
 - Preformadores.
 - Manipulación de calandras sencillas.
 - Verificador/a y metrólogo/a.

Dijous, 27 de març de 2014

Grupo profesional 4. Criterios generales.

Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación: Formación equivalente a Bachillerato o bien Ciclo Formativo de Grado Medio completado con experiencia profesional.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Las actividades que, utilizando la unidad de ordenador necesaria, consistan en operar las unidades periféricas, contestando por consola del equipo los mensajes del sistema operativo y de los programas y seleccionando las salidas, dando prioridad a los trabajos de acuerdo con las planificaciones y el control establecidos.

- Tareas de corresponsalía, taquimecanografía y teléfono con posible utilización de un idioma extranjero aunque sin dominio del mismo.

- Actividades que, con iniciativa, responsabilidad, conocimiento y la posibilidad de estar secundados por puestos de los grupos inferiores, consistan en:

- Establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

- Redacción de correspondencia comercial.

- Cálculos de precios y escandallos, valoración de ofertas, gestión administrativa de pedidos y suministros, con la responsabilidad de su tramitación completa.

- Tramitación administrativa de importaciones y exportaciones con posible utilización de un idioma extranjero aunque sin dominio del mismo.

- Confección y seguimiento de plannings y previsiones de trabajo.

- Cálculo de salarios y valoración de costes de personal.

- Actividades que consistan en la realización de análisis físicos, químicos o biológicos y determinaciones de laboratorio y/o campo, realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras, efectuar cálculos y extensión de certificados, boletines de análisis o similares, secundadas o no por puestos de grupos profesionales inferiores.

- Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación al más alto nivel, que permita resolver todos los requerimientos de su especialidad.

- Actividades de almacén que, al ser desempeñadas en una organización de dimensiones reducidas, implican, además de los previstos en el Grupo Profesional 3, la plena responsabilidad del proceso de almacenaje con registro en libros y máquinas al efecto.

- Tareas de delineación.

- Conducción o conducción con reparto, con permiso de conducción de clase C, D o E, entendiéndose que pueden combinar la actividad de conducir con el reparto de mercancías.

- Actividades de control y regulación de procesos industriales que generen transformación de producto, en cualquier fase del proceso productivo, sean de producción o de servicios generales de fabricación, cuando exijan iniciativa y razonamiento por parte de los encargados de su ejecución, con ayuda o no de otros puestos de trabajo e indicación de las operaciones a realizar por estos últimos.

- Vendedores/as sin especialización.

Dijous, 27 de març de 2014

- Actividades de oficios industriales, con capacitación suficiente para realizar todas y cada una de las tareas propias de un oficio industrial y para propugnar su ejecución, con práctica total y completa de su cometido, con ayuda o no de otros puestos de trabajo e indicación de las operaciones a realizar por estos últimos.

- Actividades de producción y/o mantenimiento que, reuniendo los requisitos del Grupo 3, supongan además la asunción de la ejecución autónoma y/o responsabilidad del proceso pudiendo ser ayudado por uno o varios trabajadores.

- Etc.

Ejemplos para el subsector del caucho:

- Calandrista responsable de calandra con cruzamientos de ejes y en general de precisión.

- Prensista responsable de prensas.

Grupo Profesional 5. Criterios generales.

Se incluyen en este grupo la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Incluye además la realización de tareas que, aun sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Formación: Conocimientos equivalentes a los de Bachillerato completados con experiencia profesional o con un Ciclo Formativo de Grado Superior específico de su función.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Tareas que consisten en el ejercicio de mando directo al frente de un conjunto de operarios de los denominados oficios clásicos (albañilería, carpintería, pintura, electricidad, mecánica, etc.).

- Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y teléfono con dominio de un idioma extranjero.

- Programador/a de informática.

- Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes y confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos, en base al plan contable de la empresa.

- Tareas que impliquen la responsabilidad de la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de seguridad.

- Tareas de confección y desarrollo de proyectos según instrucciones.

- Responsabilidad de la supervisión, según especificaciones generales recibidas, de la ejecución práctica de las tareas de análisis en uno o varios laboratorios.

- Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.

- Vendedores/as especializados.

- Etc.

Grupo profesional 6. Criterios generales.

Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Se incluye además la realización de tareas complejas, pero homogéneas que, aun sin implicar mando, exige un alto contenido intelectual, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación: Conocimientos equivalentes a titulación universitaria de grado medio -a nivel de diplomatura o ingeniería técnica-completados con un periodo de prácticas o experiencia profesional.

Dijous, 27 de març de 2014

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Realización de funciones técnicas a nivel académico medio, que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control de calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento.
- Analistas de aplicaciones de informática.
- Responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios o administración o del conjunto de todas ellas en una empresa de dimensiones reducidas.
- Responsabilidad de la ejecución de tareas de una unidad de producción, mantenimiento o servicios o de las tareas que se desarrollan en el conjunto de los mismos en una empresa de dimensiones reducidas.
- Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativo o del conjunto de servicios administrativos de una empresa cuya administración no precise, por su dimensión de subdivisiones orgánicas.
- Inspector/a o supervisor/a de la red de ventas.
- Etc.

Grupo profesional 7. Criterios generales.

Incluyen las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

Formación: Equivalente a titulación universitaria de grado superior (a nivel de licenciado o ingeniero) completada con una dilatada experiencia profesional.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía son asimilables a las siguientes:

- Realización de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.
- Responsabilidad técnica de un laboratorio o del conjunto de varios laboratorios de empresas de tipo medio.
- Supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación o de la totalidad del proceso en empresas de tipo medio.
- Supervisión técnica de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos e incluso de todos los procesos técnicos en empresas de tipo medio.
- Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas en empresas de tipo medio.
- Responsabilidad de la explotación de un ordenador o sobre el conjunto de servicios de proceso de datos en unidades de dimensiones medias.
- Análisis de sistemas de informática.
- Funciones de dirección, coordinación y control de la actividad comercial, así como del personal, de una zona o demarcación comercial o geográfica, con responsabilidad por el cumplimiento de objetivos.

Grupo profesional 8. Criterios generales.

Se incluyen en este grupo aquellos puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices generales muy amplias, debiendo de dar cuenta de su gestión a alguna de las personas incluidas en el grupo 0.

Dijous, 27 de març de 2014

Formación: Equiparable a titulación universitaria de grado superior completada con estudios específicos -de postgrado o doctorado- o con una dilatada experiencia profesional.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Las funciones consistentes en planificación, ordenación y supervisión de los servicios.
- Las funciones consistentes en planificación, ordenación y supervisión de los servicios.
- Las consistentes en ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo.
- El desarrollo de tareas de gestión y de investigación a alto nivel con la programación, desarrollo y responsabilidad por los resultados.
- La responsabilidad del control, planificación, programación y desarrollo del conjunto de tareas de informática.
- Etc.

15.1. Movilidad funcional.

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales por razones ajenas a necesidades de la producción, cuando ello no implique traslado de localidad. Ejercerán de límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador, así como el respeto a su dignidad.

A los efectos de este artículo, se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o el trabajador tenga el nivel de formación o experiencia requerida para el desarrollo de la prestación laboral en el nuevo puesto de trabajo. De no producirse los anteriores requisitos, deberá la empresa dotar al trabajador de la formación antes referida.

A los trabajadores objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales, de acuerdo con la ley.

Los representantes de los trabajadores, si los hubiere, podrán recabar información acerca de las decisiones adoptadas por la Dirección de la empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causa de las mismas, viniéndose obligado la empresa a facilitarla.

15.2. Movilidad funcional por decisión de la trabajadora víctima de violencia de género.

Con la finalidad de evitar la posibilidad de encontrarse con su agresor, la trabajadora o trabajador víctima de violencia de género que tenga reconocida esta condición y que efectúe su prestación laboral fuera del centro de trabajo, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquiera de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

A efectos de la aplicación del presente artículo la condición de víctima de violencia de género deberá estar acreditada, bien por los servicios sociales de atención o servicios de salud, bien judicialmente, y ser conocida de forma fehaciente por la dirección de la empresa.

15.3. Procedimiento de adecuación de la clasificación profesional y modelo obligatorio de consultas.

Se examinará anualmente la adecuación de la vigente clasificación profesional en la empresa a las modificaciones producidas como consecuencia de la evolución tecnológica o de organización del trabajo. En el supuesto de desacuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se procederá a consultar a la comisión paritaria del convenio para que dictamine.

Reclamaciones. En materia de reclamaciones de clasificación profesional, y sin perjuicio del sometimiento general a las disposiciones vigentes, los representantes legales estudiarán, conjuntamente con la empresa, las reclamaciones a que hubiese lugar.

Dijous, 27 de març de 2014

Cualquier discrepancia surgida de las eliminaciones de categorías resultantes de la nueva redacción de este artículo, deberá resolverse a la luz de lo establecido en las redacciones anteriores del mismo.

La Comisión Paritaria nombrará un grupo de trabajo que estudiará el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa, y ambas partes analizarán el resultado del estudio antes de que decaiga la vigencia del Convenio.

Artículo 16. Período de prueba

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, 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:

- Grupos profesionales 8 y 7, seis meses.
- Grupos profesionales 6 y 5, cuatro meses.
- Grupos profesionales 4 y 3, tres meses.
- Grupo profesional 2, dos meses.
- Grupo profesional 1, un mes.

En todo caso, no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior. Si al término del contrato en prácticas el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al período de prueba si así consta por escrito. Durante el periodo de prueba, por la empresa y el trabajador podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna. La facultad de desistimiento no podrá ejercitarse si ocasiona la lesión de un derecho fundamental.

No podrá celebrarse un nuevo período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Cuando el trabajador que se encuentre realizando el período de prueba no lo supere, la Dirección de la empresa vendrá obligada a comunicarlo a los representantes de los trabajadores.

Transcurrido el plazo de prueba, los trabajadores ingresarán en la plantilla, con todos los derechos inherentes a su contrato y al Convenio colectivo. La situación de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento interrumpirá el cómputo de este período, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Artículo 17. Ascensos

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

1. El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, tales como las que realizan los Contramaestres, Capataces, Delegados \ as, Jefatura de Organización, Jefatura de Proceso de Datos, Jefatura de Explotación, Jefatura de Administración, Jefatura de Ventas, Propaganda y/o Publicidad, así como las tareas de Inspección, Conserjería, Cobro, Vigilancia o Guarda Jurado, serán de libre designación por la empresa.
2. Para el ascenso del resto de los trabajadores, la empresa establecerá un concurso-oposición en base a un sistema de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

Para hacer efectivo el principio de acción positiva previsto en este convenio podrán establecerse en la empresa exclusiones, reservas y preferencias en cuanto a la promoción de forma que, en igualdad de méritos, tengan derecho preferente para ser promocionadas las personas del sexo menos representado en el grupo o función de que se trate. En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de ascenso deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social o lengua.

Dijous, 27 de març de 2014

El sistema de valoración confeccionado por la Dirección será comunicado a los representantes de los trabajadores para su debido conocimiento e información al respecto. En el supuesto de que se produjese desacuerdo por estimar los representantes de los trabajadores que el sistema carece de objetividad o neutralidad, en reunión conjunta, ambas partes tratarán de negociar una solución concordada. En el supuesto de persistir el desacuerdo, deberá acudir a la mediación o arbitraje de la Comisión Paritaria, sin que ello obste, si fuera el caso, la posterior resolución por la vía administrativa o judicial.

A los efectos de asegurar la participación de los representantes de los trabajadores en los procedimientos a través de los cuales se produzcan los ascensos, éstos se analizarán en las reuniones periódicas entre la Dirección de la empresa y el Comité de Empresa, con sometimiento de las discrepancias que surjan a los cauces de mediación o arbitraje previstos en el párrafo precedente.

En la aplicación de este artículo se respetará el derecho igual de todos los trabajadores a la promoción, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad, sexo, raza o país de procedencia, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

3. Conforme a lo expuesto en los apartados precedentes, se notificará a los representantes de los trabajadores los ascensos hasta el Grupo 7 inclusive.

Artículo 18. Plantilla

18.1. Evolución de la plantilla.

En el último trimestre de cada año la empresa y los representantes de los trabajadores analizarán la evolución de la plantilla durante el año, así como las actividades y producciones desarrolladas, su distribución a lo largo del año y las diversas modalidades de contratación y subcontratación utilizadas en cada una de ellas, junto con las horas extraordinarias realizadas.

En base a ello la empresa fijará las previsiones y objetivos de plantilla para el año siguiente en relación con los objetivos de producción y ventas, su prevista evolución a lo largo del año, la situación del mercado, las inversiones a realizar, las innovaciones tecnológicas, los planes de formación y promoción, los posibles proyectos de rejuvenecimiento de plantillas, etc.

Trimestralmente se examinará la evolución de las previsiones señaladas, así como los proyectos para el trimestre siguiente, detallando los nuevos contratos a realizar, las modalidades de contratación a utilizar, así como los supuestos de subcontratación.

La empresa, previa solicitud de los representantes de los trabajadores, entregará a éstos el listado completo de la plantilla existente a 31 de diciembre con indicación para cada trabajador del Grupo Profesional, división orgánica, departamento, puesto de trabajo o función, régimen de jornada, modalidad contractual y fecha de terminación del contrato en el supuesto de no ser indefinido.

Sin perjuicio de la promoción del personal existente por la vía del ascenso, la empresa podrá amortizar las vacantes que se produzcan. De todo ello, y previamente a la amortización de las vacantes, se informará a los representantes de los trabajadores, si los hubiere, a los efectos oportunos.

18.2. Situaciones de crisis.

La empresa dará prioridad en los procesos de reajuste de plantilla a los procesos de movilidad interna y externa (traslados/desplazamientos), así como a asumir los cambios organizativos y de flexibilidad, especialmente los regulados en los artículos relativos a la utilización de la bolsa de horas flexibles, que permitan un adecuado aprovechamiento de los recursos existentes. En todo caso, las opciones señaladas serán objeto de negociación con los representantes legales de los trabajadores.

La empresa asume el compromiso de utilizar el expediente de regulación de empleo como última ratio y no sin antes haber agotado los procedimientos internos y vías de conciliación y mediación en línea con lo comentado en el párrafo anterior.

En este sentido y previamente a la presentación formal de los procedimientos del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, se articularán con los representantes de los trabajadores en la empresa, sistemas de información al

Dijous, 27 de març de 2014

objeto de evitar en la medida de lo posible el recurso a dichos procedimientos. Todo ello, sin perjuicio de, en su caso, la definitiva presentación de los mismos por parte de la Dirección de la empresa.

En la elaboración de planes frente a las situaciones de crisis contempladas en el artículo 51 del Estatuto de los trabajadores (extinción de contratos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción), la empresa asume la necesidad de establecer, para abordar tales cuestiones, un plan en cuya confección deberán aportar los datos propios y de mercado que justifican las medidas propuestas, efectuar un diagnóstico de situación adecuado y proponer alternativas frente la situación planteada de modo que la extinción de contratos se constituirá siempre en la última de ellas, de conformidad siempre con la normativa legal en cada momento vigente. A estos efectos la empresa deberá consultar previamente con los representantes de los trabajadores, de acuerdo con la Ley, el contenido del plan con el ánimo y voluntad de obtener el posible acuerdo en relación con las soluciones más eficaces a los problemas planteados.

Artículo 19. Escalafones

Con carácter único, la empresa confeccionará anualmente los escalafones de su personal, en 2 modalidades diferentes:

- a) General: Agrupará a todo el personal de la empresa, en orden a la fecha de ingreso de cada trabajador, sin distinción de grupos ni categorías profesionales.
- b) Especial: Agrupará a los trabajadores por grupos y subgrupos profesionales y, dentro de éstos, por categorías.

El orden de cada trabajador en los escalafones vendrá determinado por la fecha de alta en la respectiva categoría profesional, dentro del grupo o subgrupo de que se trate. En el caso de igualdad, desde la antigüedad en la empresa, y, si ésta es igual, por la mayor edad del trabajador.

Con la misma periodicidad indicada, la empresa publicará los escalafones para conocimiento del personal, que tendrá un plazo de 30 días a partir de dicha publicación para reclamar ante la empresa sobre la situación que en el mismo se le haya asignado. Si la empresa no contestase en el plazo de 60 días a la reclamación del trabajador, se entiende que accede a la solicitud formulada.

Artículo 20. Traslados

Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado podrán efectuarse: por solicitud del interesado, por acuerdo entre la empresa y el trabajador, por necesidades de servicio y por permuta.

1. Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.
2. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.
3. Cuando las necesidades del trabajo lo justifique, y previa información a los representantes de los trabajadores, podrá la empresa llevar a cabo el traslado, aunque no llegue a un acuerdo con el trabajador, siempre que se le garanticen al trasladado todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que en el futuro pudieran establecerse. En todo caso, salvo que en la empresa se hubiera establecido por acuerdo genérico o específico con los representantes de los trabajadores un sistema de compensación distinto, el trasladado percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: locomoción del interesado y sus familiares que convivan con él, los de transporte de mobiliario, ropa y enseres, y una indemnización en metálico igual a dos meses de salario real. Igualmente la empresa sufragará al trabajador trasladado una ayuda económica con carácter temporal –en ningún caso superior a diez mensualidades- que le permita acceder al disfrute de vivienda en el nuevo lugar de residencia, y consistente en la diferencia del coste de renta a más si la hubiere, en relación con el coste de renta o alquiler de vivienda similar en el lugar de procedencia.

Notificada la decisión del traslado, si el trabajador optase por la rescisión del contrato se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial, podrá impugnarla ante la jurisdicción competente.

Dijous, 27 de març de 2014

Artículo 21. Traslado del centro de trabajo

En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro de trabajo a otra localidad, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, vendrá obligada a comunicarlo al personal con 1 año de antelación siempre que sea posible y, salvo casos de fuerza mayor, deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes:

- a) Lugar donde se proyecta trasladar la empresa.
- b) Posibilidades de vivienda en la nueva localidad y condiciones de alquiler o propiedad.

El trabajador afectado tendrá un plazo máximo de 2 meses para aceptar o formular objeciones a la propuesta de traslado. En cualquier caso, el personal tendrá derecho a percibir las indemnizaciones que legalmente se determinen.

Si algún trabajador hubiese realizados gastos justificados con motivo del traslado y éste no se lleva a efecto por la empresa, tendría derecho a ser indemnizado en los perjuicios ocasionados.

Artículo 22. Cambios de puesto de trabajo

En los casos de obreros adscritos con carácter forzoso a un grupo distinto del suyo por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados al grupo de origen en cuanto existan vacantes de su categoría.

Los trabajadores remunerados a destajo, con prima o en destajos que supongan la percepción de complementos especiales de retribución no podrán ser adscritos a otros trabajos de distinto régimen, salvo cuando mediasen causas de fuerza mayor o las exigencias técnicas de la explotación lo requieran. En todo caso, este cambio tendrá carácter provisional y sólo podrá durar mientras subsistan las circunstancias excepcionales que lo motivaran, no pudiendo la empresa contratar nuevo personal para trabajar a destajo y con prima en las labores en que anteriormente se ocuparon dichos trabajadores sin que estos vuelvan a ser reintegrados a sus anteriores puestos de trabajo.

Los trabajadores que por circunstancias de la producción sean trasladados a otras secciones que perciban complemento de puesto de trabajo inferior al que habitualmente venían percibiendo, percibirán el complemento de puesto de trabajo de su anterior sección, no siendo en ningún caso, al tratarse de un complemento de puesto de trabajo, consolidable.

Artículo 23. Trabajos de distinto grupo profesional

La empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinto grupo profesional al suyo, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de un grupo superior, este cambio no podrá ser de duración superior a 6 meses ininterrumpidos, salvo en los casos de sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. Transcurridos los 6 meses, con las excepciones apuntadas, se convocará Concurso-Oposición en los términos del presente convenio. La retribución, incluido en su caso el CPT, en tanto se desempeñe trabajo de grupo superior, será la correspondiente a la misma.

Cuando se trate de un Grupo Inferior, esta situación no podrá prolongarse por periodo superior a 3 meses ininterrumpidos, conservando en todo caso la retribución correspondiente a su grupo profesional y categoría.

En ningún caso, el cambio de Grupo podrá implicar menoscabo a la dignidad humana. En tal sentido la empresa evitará reiterar el trabajo de Grupo inferior con un mismo trabajador. Si el cambio se produjera por petición del trabajador, su salario se acondicionará según el nuevo grupo profesional.

En los casos de trabajadores adscritos con carácter forzoso a un Grupo Profesional inferior, por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados al Grupo de origen en cuanto existan vacantes de su Grupo.

En todo caso, el empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores. En el supuesto de que el desempeño de tareas de distinto grupo profesional se vaya a prolongar por tiempo superior a 15 días de trabajo, la comunicación a los representantes de los trabajadores y al trabajador afectado deberá producirse con al menos tres días de antelación, salvo necesidades imprevistas.

Dijous, 27 de març de 2014

Los trabajadores remunerados a destajo o primas que supongan la percepción de complementos especiales de retribución, no podrán ser adscritos a otros trabajos de distinto régimen, salvo cuando mediasen causas de fuerza mayor o las exigencias técnicas de la explotación lo requiriesen.

Artículo 24. Ceses voluntarios

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

- Grupos profesionales 7 y 8, dos meses.
- Grupos profesionales 4, 5 y 6 un mes. Dentro del grupo profesional 4, los trabajadores pertenecientes a las divisiones orgánicas funcionales de producción y mantenimiento vendrán obligados a ponerlo en conocimiento en un plazo de quince días.
- Grupos profesionales 1,2 y 3 quince días.

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

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

En caso de que el cese voluntario se produzca en contratos de duración determinada de duración superior a un año se estará a la regulación y efectos establecidos en el presente Convenio.

Capítulo 4. Política salarial

Artículo 25. Incrementos salariales durante la vigencia del convenio

25.1. Para el año 2012, no se efectuará incremento alguno sobre las retribuciones salariales vigentes a 31 de diciembre de 2011, una vez aplicados los incrementos totales correspondientes a ese ejercicio 2011 conforme al anterior convenio colectivo de esta empresa y acuerdos de prórroga de su vigencia para el año 2011. De modo que se mantiene el mismo importe salarial que en el año precedente.

Para el año 2013, no se efectuará tampoco incremento alguno sobre las retribuciones salariales vigentes a 31 de diciembre de 2012 y 31 de diciembre de 2011.

Para el año 2014, se efectuará, en todo caso, un incremento consistente en el 0,2% sobre la masa salarial bruta individual de cada trabajador. Si bien, en el caso de que el ejercicio 2014 concluya con beneficios, el incremento salarial a aplicar con efectos del día 1 de enero de 2014 será del 0,4%, en lugar del 0,2%.

Este incremento se aplicará ya con la nueva estructura salarial que para el año 2014 se establece en este convenio.

25.2. Cláusula de inaplicación salarial.

Teniéndose en cuenta el período de vigencia de este convenio, su ámbito empresarial, y la fecha de su negociación y firma, nada procede estipular para los años 2012 y 2013, en los que no se contempla incremento salarial alguno.

Respecto al incremento estipulado para el ejercicio 2014, teniéndose en consideración que el porcentaje estipulado se contempla ya en función de los resultados económicos de la empresa, no se podrá invocar por Industrial Flexo, SL unos resultados económicos negativos para sustentar la inaplicación de esta revisión acordada.

Únicamente en casos excepcionales de muy prolongadas paradas de producción por causas imprevistas e imprevisibles, se podrá negociar con la representación de los trabajadores una inaplicación de dicha revisión, siendo preciso en todo caso el acuerdo entre las partes o, en su defecto, se someterá a la resolución de la Autoridad Laboral o jurisdicción competente.

Dijous, 27 de març de 2014

Artículo 26. Sistema retributivo

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario mínimo garantizado anual, plus de convenio, antigüedad, y demás complementos existentes en la empresa y los que se regulen en el presente convenio.

Garantía salarial en los supuestos de ascensos, promoción o reconocimiento de un Grupo Profesional superior.

Cuando al trabajador se le reconozca un grupo profesional superior como consecuencia de un ascenso, promoción o reclasificación se le abonará el salario mínimo garantizado (SMG) correspondiente a ese grupo profesional, y demás conceptos retributivos del grupo profesional o puesto de trabajo, si los hubiere.

Artículo 27. Salario Mínimo Garantizado anual

Se entiende como salario mínimo garantizado anual, el que para cada grupo profesional y categoría profesional de procedencia, figura así señalado en el artículo 29 del presente convenio, así como en las tablas salariales que como anexo se incorporan, todo ello con efectos a partir del año 2014, teniendo en cuenta la fecha de firma del presente convenio.

Artículo 28. Plus de convenio

Este concepto retributivo no puede ser objeto de plasmación en tabla salarial anexa, al ser de estricto carácter individual, establecido entre la empresa y cada trabajador en función de las circunstancias concretas de su contratación. Se recogerá como tal aquel importe salarial que se venga percibiendo por cada trabajador que supere el salario mínimo garantizado al mismo correspondiente por razón del grupo profesional y categoría de procedencia al que resulte adscrito, aparte de los complementos de puesto de trabajo, antigüedad, y demás complementos salariales regulados en este convenio colectivo.

No obstante, y con el fin de ir homogeneizando de manera progresiva los importes del plus de convenio para cada grupo profesional, las partes acuerdan para la negociación de los próximos convenios colectivos, el estipular que este plus alcanzará un porcentaje mínimo a determinar sobre el salario mínimo garantizado de cada grupo profesional.

Artículo 29. Sueldo mínimo garantizado

Por el presente Convenio se asigna a los trabajadores, en jornada completa mayores de 18 años, el salario mínimo garantizado anual cuya cuantía es para los años 2012 y 2013, de un importe de 14.527,28 EUR brutos.

Para el año 2014, el salario mínimo garantizado anual será el que a continuación se establece ya por grupos profesionales:

EUR/año:

Grupo 1: 14.527,28
Grupo 2: 15.253,45
Grupo 3: 16.536,47
Grupo 4: 18.389,71
Grupo 5: 20.955,07
Grupo 6: 24.519,61
Grupo 7: 29.794,13
Grupo 8: 37.777,25

Este salario mínimo garantizado será satisfecho en proporción a las horas contratadas en aquellos casos de contrataciones por jornada inferior a la habitual de la empresa.

Además a esos importes, y con efectos a partir del ejercicio de 2014, dicho SMG se incrementará en el porcentaje previsto en el artículo 25.

Artículo 30. Gratificaciones extraordinarias de junio, navidad y marzo

El salario mínimo garantizado por cada grupo profesional, será distribuido en doce mensualidades ordinarias, más dos gratificaciones de junio y Navidad, así como la paga de beneficios de marzo. Las gratificaciones de junio y navidad

Dijous, 27 de març de 2014

incluirán, además, para cada trabajador, el plus de convenio individual, su complemento de antigüedad y el promedio del complemento de puesto de trabajo alcanzado en los 3 meses anteriores a cada una de ellas. En cuanto a la aplicación del promedio del complemento de puesto de trabajo de los 3 meses anteriores a cada una de ellas, en caso de baja por enfermedad o accidente, se aplicará sin tener en cuenta el tiempo de baja, siempre y cuando no lleve más de 30 días de baja en este período y menos de 3 veces de baja entre períodos de paga de julio a paga de diciembre, o viceversa, salvo los casos de intervención quirúrgica, en cuyo caso no se tendrá en cuenta dicha minoración del promedio de primas para este caso concreto.

La participación en beneficios viene constituida por un importe fijo, que para el año 2014 y conforme a la nueva estructura salarial resultante de este convenio a partir del 2014, se aplicará también para determinar si se alcanza el salario mínimo garantizado anual por cada grupo profesional. Ese importe fijo se incrementará para el año 2014 en el porcentaje previsto en el artículo 25 de este convenio con respecto al importe fijo que en tal concepto ha estado vigente en el año 2011, y consiguientemente, en los años 2012 y 2013 (1.096,42 EUR).

En caso de ingreso o cese en la empresa, las gratificaciones y la participación en beneficios se devengarán en proporción al tiempo trabajado.

En cuanto al pago de las mismas, éstas se abonarán el día 23 de junio para la paga de junio; el día 15 de diciembre para la paga de Navidad, y el 25 de marzo del año siguiente para la paga de marzo. Si dichos días fuesen festivos, se trasladará el pago al día anterior.

También se faculta de manera especial prorratear, de acuerdo con el interesado, dicha paga de marzo en las 12 pagas mensuales.

Como consecuencia de las diferencias temporales entre devengo y cobro de dicha paga de beneficios, esta paga se devengará en el año correspondiente, incorporándose a la base de retribución y se pagará, descontándose el impuesto de renta, al año siguiente.

Todo ello en cada uno de los ejercicios del presente Convenio.

En cuanto al devengo de las mismas y a los efectos de los cálculos proporcionales, habida cuenta de que hay fechas de pago que se trasladan, se fijan en las siguientes fechas:

Para la paga de junio, el día 24 de junio.

Para la paga de Navidad, el día 23 de diciembre.

Para la paga de marzo, el día 1 de enero de cada año.

Artículo 31. Plus nocturno

El personal técnico, administrativo y obrero que preste servicio, en forma alterna o continuada, durante la noche percibirá, mientras trabaje en el turno de noche, las cuantías que en cada caso venían establecidas hasta la firma del presente convenio.

Dicha cantidad será incrementada para el ejercicio 2014 en los porcentajes acordados en el artículo 25.

Artículo 32. Igualdad de remuneración por razón de sexo

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo igual el mismo salario, tanto por salario mínimo garantizado como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo.

Artículo 33. Antigüedad

En sustitución del incremento por años de servicio, se establece un premio de antigüedad y vinculación consistente en una cantidad mensual, según detalle en el anexo 2.

La cantidad a percibir por este concepto será la indicada para cada grupo profesional y categoría profesional de procedencia, según los años de servicios en la empresa.

El abono de este premio se efectuará mensualmente.

Dichas cantidades expresadas en el anexo 2 tendrán los incrementos del artículo 25.

Dijous, 27 de març de 2014

Artículo 34. Desplazamientos y dietas

Los trabajadores que, por necesidad de la empresa, y que habitualmente no realicen estos desplazamientos en función de su actividad y desempeño de su trabajo, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquéllas en que radique su centro de trabajo percibirán una dieta mínima de 14,40 EUR por cada día, siempre y cuando tengan que realizar alguna comida en dicha población.

En el mismo caso, y a partir de un radio de 26 kilómetros desde el centro de trabajo, la empresa pagará una dieta de 22,95 EUR.

En cuanto a los gastos de kilometraje, éstos se establecen en 0,19 EUR por kilómetro, así como en la totalidad del importe del peaje, en su caso, previo justificante. Correrán los gastos de desplazamiento a cargo de la empresa, la cual establecerá el medio de transporte más adecuado. Asimismo, los trabajadores justificarán con posterioridad el importe de los gastos realizados. Cuando los medios de locomoción costeados por la empresa y la distribución del horario permitan al trabajador hacer las comidas en su domicilio, no tendrá derecho al percibo de dieta. Estos importes permanecerán fijos durante toda la vigencia del presente convenio.

Capítulo 5. Jornada de trabajo, horario, horas extraordinarias, formación y vacaciones.

Artículo 35. Jornada de trabajo

1. Turno continuado.

Para los turnos continuados de mañana, tarde y noche, la jornada de trabajo en 2012 será de 1.768 horas anuales, con un descanso en concepto de bocadillo de 20 minutos diarios a cargo de la empresa, de lo que resulta una jornada efectiva anual de 1.694,33 horas.

Para el año 2013, la jornada de trabajo en 2013 será de 1.768 horas anuales, con un descanso en concepto de bocadillo de 20 minutos diarios a cargo de la empresa, de lo que resulta una jornada efectiva anual de 1.694,33 horas.

En el año 2014, la jornada anual se rebajará en 4 horas adicionales hasta las 1.764 horas anuales, resultando en una jornada efectiva anual de 1.690,67 horas.

El personal que venga a turno continuado con rotaciones periódicas exactas, es decir, siempre mañana-tarde-noche y así sucesivamente, tendrá una reducción anual de 15 horas de presencia, equivalentes a 1.679,33 horas efectivas en el año 2012; 1.679,33 horas efectivas en el año 2013 y 1.675,67 horas efectivas en el año 2014, ya que la jornada semanal para el turno de noche es de 39 horas/semana.

Para el personal de turno continuado cuyas rotaciones no sean exactas, se estará al prorrateo que resulte de aplicar la regla anterior.

2. Turno partido.

De 1.768 horas anuales efectivas en los años 2012 y 2013, y de 1.764 horas anuales efectivas en el año 2014.

Dichas jornadas se distribuirán a lo largo de la semana, de manera que la jornada laboral del sábado finalice a las 14 horas en jornada normal de lo que resulta lo siguiente:

Turnos continuados y cuartos turnos: el equivalente a 1.694,33 horas anuales efectivas en el año 2012; 1.694,33 horas efectivas en el año 2013 y 1.690,67 horas efectivas en el año 2014.

De la misma manera el personal que viene a turnos con rotaciones periódicas exactas se le aplicará una reducción anual de 14,86 horas de presencia, equivalentes a 1.679,47 horas anuales efectivas en el año 2012 y 2013; 1.675,81 horas efectivas en el año 2014.

3. Cuarto turno.

Consiste éste en la prestación de servicio durante todos los días de la semana, siempre respetando los descansos semanales, que pueden ser coincidentes con sábados, domingos y fiestas o no.

Dijous, 27 de març de 2014

El concepto plus cuarto turno, para el ejercicio 2012, 2013, se establece en 14,26 EUR diarios, todo ello por día efectivamente trabajado, no sujeto en 2012 y 2013 a ninguna revisión salarial. Para el año 2014, se aplicará el incremento previsto en el Art. 25.

Su implantación será de forma escalonada por secciones, a criterio de la empresa, si bien se tendrá en cuenta el orden inverso de antigüedad para la adscripción, definitiva o no, del personal a este cuarto turno. La duración mínima de adscripción por sección será de 2 meses aunque, en caso de situaciones extraordinarias (suspensiones a causas de IT, licencias, vacaciones, etc.), no operará dicha limitación temporal de manera individual.

4. Distribución irregular de jornadas.

Sobre el calendario laboral que rija en la empresa, se establece una jornada flexible para cada año de vigencia del Convenio, esta jornada de carácter irregular formará parte del cómputo anual de la jornada establecida. La jornada flexible será de aplicación en sábados, con respeto de los descansos mínimos fijados en la ley. Esta disposición de jornada flexible por parte de la empresa estará condicionada a informar previamente a los representantes de los trabajadores. Para su aplicación se tendrán en cuenta los criterios extraordinarios de causalización y la explicación de las razones técnicas, productivas u organizativas que los justifiquen a los representantes de los trabajadores, así como directamente a los afectados con 7 días de antelación a la adopción de dicha decisión. La convocatoria de estos días flexibles afectará siempre de forma rotatoria.

La compensación de la jornada flexible será la siguiente:

1 día de descanso obligatorio por cada día flexible. La retribución de 1 día flexible será de 43,86 EUR al día. Dicha cantidad se revisará conforme a lo establecido en el artículo 25. El período de descanso compensatorio se disfrutará siempre de forma obligatoria por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o con los propios afectados. En caso de desacuerdo se disfrutará en el período máximo de 4 meses desde el inicio del trabajo flexible, aunque para ello se pasen al año siguiente.

Se establecen las siguientes limitaciones: Un solo turno de mañana para cada sábado.

Estos turnos no podrán convocarse en sábados que sean festivos oficiales ni inicio ni final de períodos de vacaciones, ni en períodos de Semana Santa y Navidad o en otras fechas que se puedan acordar en el calendario laboral ni exceder de 7 días al año por persona.

Lo establecido en este artículo no se aplicará al personal que se encuentre realizando cuarto turno.

La Dirección informará trimestralmente por escrito a los representantes de los trabajadores de las jornadas realizadas, las personas que la han realizado y los días que se disfrutará de descanso.

5. Jornada de los viernes.

Para el personal de turno partido se acuerda la posibilidad de que pueda rotar en el horario de viernes por la tarde, de manera que cada trabajador libre 2 viernes por la tarde y trabaje el tercero, garantizando de forma directa e indirecta el correcto servicio al cliente. Los trabajadores que se acojan a esta posibilidad deberán comunicarlo por escrito a la Dirección y aumentarán su horario de trabajo diario de lunes a jueves en 20 minutos para compensar el tiempo de descanso de los viernes que libren. Esos 20 minutos se podrán hacer entrando antes a trabajar o saliendo más tarde del horario habitual que tenía concertado el trabajador con la empresa.

La distribución de los turnos de guardia será de carácter departamental, tratando de compaginar las necesidades del empleado con las del departamento. Cuando no haya acuerdo de las partes, ambas partes se someterán a lo que decida la Comisión Mixta del Convenio.

6. Horario flexible.

El personal de turno partido tendrá la posibilidad de incorporarse al trabajo entre las 7.30 y las 8.30 horas, debiendo cambiar en la misma frecuencia la hora de salida de final de jornada, de manera que tras trabajar la jornada correspondiente se hayan realizado las 8 horas o 8 horas y 20 minutos efectivas, según corresponda.

Se podrá reducir el tiempo destinado a la interrupción de la jornada para la comida en una hora total de interrupción, siempre de forma voluntaria por parte del trabajador/a.

Dijous, 27 de març de 2014

7. Jornada intensiva.

El personal de turno partido, en el período anual comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, podrá realizar su jornada de trabajo en horario de 07.00 a 15.00 horas de lunes a viernes de forma rotatoria en aquellos departamentos que la necesidad lo requiera, y siempre que se garantice en todo momento la presencia de algún trabajador/a en los departamentos implicados.

8. Los días 5 de enero y 23 de junio el turno de noche no trabajará. La recuperación por parte de los trabajadores/as de estos días será establecida entre la empresa y la representación de los trabajadores al establecerse el calendario anual de cada ejercicio.

Las personas del turno de tarde que deseen marcharse los días 5 de enero y/o 23 de junio a las 18 horas, y lo soliciten mediante el correspondiente permiso de salida hasta el día 3 de enero 2014 y 18 de junio de 2014, respectivamente, tendrán que recuperar estas horas alargando la jornada normal de lunes a viernes, según las necesidades de la empresa y con el suficiente preaviso.

Artículo 36. Horas extraordinarias

1. Es intención de ambas partes el preavalecimiento del fomento a la creación de puestos de trabajo e intentar reducir al máximo la realización de las mismas.

2. Por ello, las horas extras que se realicen serán como consecuencia de sustituciones, absentismos, puntas de trabajo o cualquier otra situación con carácter extraordinario que se origine y que debería tener la consideración de horas estructurales.

Para el ejercicio de 2012 y 2013, el precio de hora estipulado será el mismo que el del ejercicio 2011, quedando fijado en las siguientes cantidades:

Grupo profesional 2: ayudante especialista: 16,01 EUR por hora.
Grupo profesional 3: profesional de segunda: 17,28 EUR por hora.
Grupo profesional: profesional de primera: 18,58 EUR por hora.
Grupo profesional 4: capataz: 20,55 EUR por hora.
Grupo profesional 5: encargado: 24,57 EUR por hora.

Para el ejercicio 2014, se incrementará conforme a los criterios del artículo 25 del presente Convenio.

3. Asimismo, se acuerda que, en caso de realizar horas extras en alguna sección determinada, se dé preferencia por igual a las personas que componen dicha sección sobre el resto de la plantilla.

4. Por el hecho de realizar horas extraordinarias no se debe perjudicar a ninguna persona que no quiera realizarlas.

Artículo 37. Horas de formación

La formación interna se realizará preferentemente en horario no coincidente con la jornada de trabajo. La formación para toda la plantilla es libre, pero tanto la Dirección como los representantes de los trabajadores, conscientes de la necesidad imperiosa de formación de toda la plantilla, potenciarán y fomentarán, cada uno en su ámbito de actuación, la asistencia a la formación, procurando alcanzar los objetivos de los planes anuales de formación.

La retribución de las horas de formación en los ejercicios 2012 y 2013, será de 7,93 EUR hora. Para el ejercicio de 2014 permanecerá este precio invariable.

Asimismo, para el desplazamiento a la formación en la empresa y para aquellas personas que habitualmente utilizaban el servicio de transporte, en caso de formación, la empresa seguirá poniendo los mismos medios.

Artículo 38. Vacaciones

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente convenio será de 30 días naturales para todos los grupos profesionales y categorías.

De estos días de vacaciones, durante los meses de julio y agosto se disfrutarán de 21 a 28 días, según grupo I, II y III de vacaciones.

Dijous, 27 de març de 2014

A los efectos de fijación del período de disfrute de vacaciones, se distinguirán los siguientes supuestos:

1. Personal de producción.

Se distribuirá en tres grupos:

- Grupo I
- Grupo II
- Grupo III

A cada uno se asignará una tercera parte del personal adscrito a producción.

El grupo I disfrutará durante el ejercicio 2014, sus vacaciones en cuatro semanas consecutivas del día 21 de julio al 17 de agosto, ambos inclusive.

El grupo II disfrutará durante el ejercicio 2014, sus vacaciones en cuatro semanas consecutivas, del día 28 de julio al 24 de agosto, ambos inclusive.

El grupo III disfrutará durante el ejercicio 2014, sus vacaciones anuales en tres semanas consecutivas, del día 11 al 31 de agosto, ambos inclusive, y la cuarta semana -cinco días laborales- se disfrutará en semana santa (cuatro días laborales de semana santa y el lunes o primer día laborable posterior).

Para la asignación de los trabajadores de producción a los tres turnos así estipulados, se llevará a cabo un sorteo con presencia del comité de empresa a lo largo del mes de enero del 2014.

Tanto en el caso de la cuarta semana del turno III, como en el caso de los trabajadores que por sorteo resulten asignados a los turnos I y II, al menos esa cuarta semana de su período vacacional podrá ser elegida por el trabajador individualmente su fijación en otro período anual que no coincida con ninguno de los asignados a alguno de los tres turnos, en cuyo caso el cambio de esa semana le será aceptado por la empresa, todo ello a justificar debidamente ante el comité de empresa.

2. Resto de personal.

Departamentos de logística, calidad, comercial, financiero, y oficinas y administración en general: respecto de este personal, de las cuatro semanas de vacaciones, tres se disfrutarán ininterrumpidamente en período estival -meses de julio y agosto-, y la cuarta será de libre elección individual de cada trabajador, siempre atendiendo en todo caso las necesidades organizativas de cada departamento y la necesaria atención a los clientes de la empresa; de haber discrepancias entre el trabajador y el responsable de departamento, se someterá a la deliberación en reunión entre la dirección de la empresa y el comité de empresa, debiendo justificarse debidamente las razones por las que no se pueda acceder a una petición individual de un trabajador en su asignación del período vacacional.

Los dos días restantes de vacaciones, quedan fijados en el día 24 y 31 de diciembre de cada año. De coincidir con festivo, se pasará a día laborable, para que sean disfrutados de forma efectiva.

Para los ejercicios posteriores, en relación con el personal de producción, la composición del personal adscrito a cada uno de los tres turnos permanecerá invariable, pero el régimen de disfrute de período vacacional que se le asignará a cada uno de los grupos se efectuará de forma rotatoria anual, de modo que en el año 2015 el turno III disfrutará del período vacacional para el 2014 previsto para el turno I; el turno I disfrutará del período vacacional para el 2014 previsto para el turno II; y el turno II del previsto para el 2014 para el turno III.

Esta sucesiva rotación se seguirá aplicando año a año, sin perjuicio de lo que se pueda pactar en próximos convenios de Industrial Flexo en mejora o en su caso rectificación de este sistema de asignación de períodos vacacionales.

Así como de los necesarios ajustes de días concretos de período vacacional en período estival, considerándose como tal del día 15 de julio al 31 de agosto.

La vacación anual no podrá ser compensada en metálico.

Los trabajadores que, en la fecha determinada para el disfrute de la vacación anual, no hubiesen completado 1 año efectivo en la plantilla de la empresa disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados.

Dijous, 27 de març de 2014

En el caso de cierre del centro de trabajo por vacaciones, la Dirección de la empresa consignará el personal que, durante dicho período, haya de ejecutar obras necesarias, labores de empresa, etc., concertando particularmente con los interesados la forma más conveniente de su vacación anual.

La liquidación de las vacaciones se efectuará, para todo el personal, antes del comienzo de las mismas, siendo retribuidas conforme al promedio obtenido por el trabajador por todos los conceptos, en jornada normal, en los 3 meses anteriores a la fecha de inicio de las mismas.

El personal con derecho a vacación que cese en el transcurso del año tendrá derecho a parte proporcional de la vacación, según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo. En caso de fallecimiento del trabajador, este importe se satisfará a sus derechohabientes.

El cuadro de distribución de las vacaciones se expondrá con una antelación de 3 meses, como mínimo, en los tablones de anuncios, para conocimiento del personal.

Los trabajadores del equipo de mantenimiento, dada la petición de todos ellos refrendada por el Comité de Empresa y aceptada por la empresa, realizarán sus vacaciones en rotación anual entre ellos.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis del Estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 39. Calendario laboral y horarios

A partir de la publicación del calendario oficial en el DOGC, y como máximo durante el mes de diciembre, la empresa señalará, con intervención del Comité de Empresa, el calendario laboral para el año siguiente.

Dicho calendario deberá incluir las fiestas locales y las fechas hábiles para el disfrute de vacaciones, así como la fijación de los puentes.

Por lo que respecta al calendario del cuarto turno, éste se señalará, como mínimo, con una antelación de 15 días laborables a la puesta en marcha del mismo, debiendo incluir los días de descanso para los grupos que a dicho calendario se adscriban.

Por las necesidades propias de la organización y atención a nuestros clientes, se acuerda la posibilidad de que de forma voluntaria y previa petición por parte de la empresa a los trabajadores afectados, se puedan adscribir los mismos a estos nuevos horarios de acuerdo con la legislación vigente en materia de descansos, siendo necesario que en la comunicación a los afectados esté presente algún miembro del Comité de Empresa.

Capítulo 6. Licencias y excedencias.

Artículo 40. Licencias

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

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.

2. Unión de hecho, se concederán 15 días naturales de permiso cuando se produzca una unión de hecho, sustitutiva de matrimonio convencional. Para su disfrute se deberá aportar un certificado de convivencia producida dentro de los 30 días siguientes al hecho causante, resultando evidente que el propósito que anima a las partes no es extender esta concesión a situaciones ya consolidadas.

Dijous, 27 de març de 2014

3. Dos días en los casos de nacimiento de hijos, cesárea, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de padres, hijos, hermanos, nietos o abuelos, y fallecimiento de tíos o sobrinos. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

En los casos de fallecimiento de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad se dispondrá de 1 día adicional. Estas licencias se podrán realizar de forma no consecutiva en un término de 15 días.

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

5. Durante 1 día por traslado de su domicilio habitual. Los trabajadores que realicen dicho traslado dispondrán de 1 día adicional al mencionado anteriormente siempre que no hayan disfrutado de ese derecho al día adicional por traslado en los 2 años anteriores.

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

7. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los puestos y en la forma regulados en la legislación vigente.

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

8. Por el tiempo indispensable para que las trabajadoras acudan a los exámenes prenatales y a cursos de técnicas de preparación al parto, cuando estas coincidan con la jornada de trabajo.

9. Un día por nacimiento de nieto que se deberá disfrutar en el turno que se inicie en las 24 horas siguientes al parto.

10. Por el tiempo indispensable para acompañar a consultorio médico a un pariente de primer grado que esté a cargo del trabajador, siempre y cuando el horario de dicho consultorio sea coincidente con el de su jornada laboral y con un máximo de 20 horas anuales en el caso de cada trabajador por año natural.

A efectos del disfrute de la citada licencia se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

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

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

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

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

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

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

Dijous, 27 de març de 2014

En todos los supuestos de licencias contemplados en el presente artículo 40.10, el inicio del disfrute de la licencia debe coincidir con el inicio del hecho causante, salvo en los casos de hospitalización en los que la licencia podrá ser disfrutada posteriormente, pero siempre y cuando en ese momento persista el hecho causante, es decir, la hospitalización del pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo disfrutarse en este último caso, a elección del trabajador, en días sucesivos o no y siempre que medie el suficiente preaviso.

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

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

Artículo 41. Reducción de Jornada por motivos familiares

Los/as trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Los/as trabajadores/as que tengan derecho a esta reducción de jornada diaria podrán sustituirla, a su voluntad, por un período de tiempo de permiso retribuido equivalente a la suma de cada una de las horas diarias; el disfrute de este derecho deberá producirse, necesariamente, de forma consecutiva al permiso por maternidad o por paternidad. El ejercicio de este derecho deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de un mes antes de su inicio.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Artículo 42. Licencias sin sueldo

Podrán solicitar licencia sin sueldo, con una duración máxima de hasta 3 meses, los trabajadores que lleven una antigüedad de 6 meses. Estas licencias se concederán siempre que haya una enfermedad muy grave fehacientemente demostrada de personas de hasta segundo grado de consanguinidad y o afinidad.

La empresa resolverá favorablemente las solicitudes que en este sentido se le formulen, salvo que la concesión de licencias afectara gravemente al proceso productivo o se encontraran disfrutando este derecho un número de trabajadores equivalente al 2% de la plantilla del centro de trabajo.

Artículo 43. Excedencias

1. Excedencias voluntarias.

Los trabajadores con al menos 1 año de antigüedad en la empresa podrán solicitar la excedencia voluntaria, por un plazo superior a 6 meses e inferior a 5 años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto y sin que, en ningún caso, se pueda producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de 1 mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios y otras análogas, sin menoscabo de otorgar licencias por otros motivos.

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia causará baja definitiva en la empresa.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos 4 años de servicio efectivo en la empresa.

Dijous, 27 de març de 2014

Cuando el trabajador lo solicite, el reintegro estará condicionado a que haya vacante en su categoría. Si no existiese vacante en la categoría propia y sí en la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza, con el salario a ella correspondiente, hasta que se produzca una vacante en su categoría o no reintegrarse hasta que se produzca dicha vacante.

2. Excedencias por cuidado de familiares.

Según el artículo 46.3 del Estatuto de los trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 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 pre adoptivo, 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, de duración no superior a 2 años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad y o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si 2 o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 44. Excedencias especiales.

Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal que lleve al servicio de la empresa un mínimo de 6 meses, cualquiera de las siguientes causas:

a) Nombramiento para cargo público, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa.

Si surgiesen discrepancias a este respecto, decidirá la jurisdicción competente. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquella como activo a todos los efectos.

El reintegro deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

b) Enfermedad, una vez transcurrido el plazo de baja por incapacidad laboral transitoria y durante el tiempo en que el trabajador perciba prestación de invalidez provisional de la Seguridad Social.

Artículo 45. Asistencia a consultorio médico.

Cuando, por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

Capítulo 7. Régimen Disciplinario.

Artículo 46. Régimen disciplinario

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes.

Dijous, 27 de març de 2014

Artículo 47. Graduación de las faltas

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave y muy grave.

Artículo 48. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Las faltas de puntualidad, hasta 3 en 1 mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a 5 minutos e inferior a 30, en el horario de entrada.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si, como consecuencia del mismo, se originase 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.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.
9. Faltar al trabajo 1 día al mes sin causa justificada.

Artículo 49. Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un período de 30 días.
2. Ausencia, sin causa justificada, por 2 días durante un período de 30 días.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos casos se considerará como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
9. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

Dijous, 27 de març de 2014

11. La embriaguez, fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.

12. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de 1 trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Artículo 50. Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de 6 meses, o 20 durante 1 año.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
4. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar, para ésta, desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a 6 años dictada por los tribunales de justicia.
5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.
6. La embriaguez habitual.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.
8. Los malos tratos de palabra u obra, el abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros o subordinados.
9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo.
12. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los 6 meses siguientes de haberse producido la primera.
14. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento del director de la empresa.

Artículo 51. Régimen de Sanciones

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones, en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, y la de las faltas muy graves, procedimiento en que sea oído el trabajador afectado.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes legales, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

Dijous, 27 de març de 2014

Artículo 52. Sanciones máximas

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.
- b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.
- c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 16 a 40 días, inhabilitación, por un período no superior a 2 años para el ascenso, traslado forzoso a otra localidad, despido.

Artículo 53. Prescripción

1. Las infracciones cometidas por el empresario prescribirán a los 3 años, salvo en materia de Seguridad Social.
2. Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves a los 20 días, y las muy graves, a los 60 días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Capítulo 8. Seguridad e higiene en el trabajo.

Artículo 54. Prevención de riesgos laborales

En cuantas materias afecten a la seguridad, higiene y prevención de riesgos en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y disposiciones concordantes. A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales:

1. Principios generales:

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

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

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

1.4 Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando:

- a) Su generación.
- b) Su emisión.
- c) Su transmisión.

Sólo en última instancia se utilizarán medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.

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

1.6 Cualquier enfermedad del trabajador o daño a la salud que pueda diagnosticarse por la Seguridad Social, entidades o expertos en la materia como ocasionada por las condiciones de trabajo será, a los efectos de este Convenio y de la ley, considerada como enfermedad profesional, de acuerdo con la legislación vigente.

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

Dijous, 27 de març de 2014

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

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

2. Comité de Seguridad y Salud:

2.1 Corresponde a la empresa, en razón de contar con Comité de Empresa resultante de una plantilla de más de 100 trabajadores, designar para formar parte de dicho órgano a 3 miembros de la Dirección, con las funciones específicas, dispuestas por la Ley de prevención de riesgos laborales, ya citadas.

2.2 Los trabajadores, mediante el CSS, tendrán derecho a conocer toda la información de las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo que sean necesarios para el conocimiento de los riesgos que afecten a la salud física y mental derivados del trabajo. También tendrán derecho al conocimiento de los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y los mecanismos de su prevención.

2.3 Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a tener información sobre su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamientos que se les efectúen. También tendrán derecho a que estos resultados les sean entregados a solicitud del interesado y recabar del Comité de Empresa la información necesaria sobre su medio ambiente.

3. Vigilancia del riesgo:

a. El CSS podrá exigir, para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud, presuntos o demostrados, que se adopten medidas especiales de vigilancia.

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

c. La Dirección de la empresa, asesorada técnicamente, elaborará y mantendrá la puesta al día y actualización de:

a) Un mapa de riesgos de la factoría.

b) Un Plan general de prevención de accidentes, salud laboral, etc. La Dirección de la empresa dará cuenta de todo ello a los representantes de los trabajadores y al Comité de Seguridad y Salud, si lo hubiese.

4. Servicios de medicina, higiene y seguridad en el trabajo:

4.1. El Comité de Seguridad y Salud conocerá la actividad de los servicios médicos de empresa, a los fines del total cumplimiento de los puntos antes mencionados y de todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador.

4.2. La información recogida por estos servicios no podrá tener otra finalidad que la protección de la salud del trabajador, guardándose a otros fines el debido secreto profesional. En cualquier caso que se demuestre el incumplimiento de este punto, los trabajadores y la empresa tendrán derecho a llevar adelante las acciones legales que correspondan.

4.3. Anualmente, se efectuarán reconocimientos médicos generales a toda la plantilla, adecuados a las características de la empresa y trabajos que en la misma se desarrollan, especificándose éstos por el servicio médico de empresa y dándose conocimiento al Comité de Seguridad y Salud. Los reconocimientos médicos especiales se realizarán con la periodicidad que para ellos se halle establecida.

5. Programas, presupuestos y controles:

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

Dijous, 27 de març de 2014

6. Tecnología y organización del trabajo:

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

Artículo 55. Accidentes de Trabajo

En caso de baja por IT derivada de accidente de trabajo, el productor afectado percibirá, además del subsidio correspondiente a tal situación, un complemento salarial hasta alcanzar el 100% de los devengos que percibiría de estar trabajando en jornada normal, todo ello de acuerdo a la última liquidación percibida y cotizada por el concepto de contingencias comunes, excluido el prorrateo de las pagas extras y las de vencimiento superior al mes.

A este complemento se le añadirá la cantidad que perciba la empresa por la base reguladora B, de acuerdo con la legislación vigente.

Capítulo 9. Régimen asistencial.

Artículo 56. Prendas de trabajo

La empresa proveerá con carácter obligatorio y gratuito, al personal que por su trabajo lo necesite, de las siguientes prendas de trabajo:

- Técnicos y administrativos: 1 bata al año.
- Personal obrero: 2 monos o buzos al año y 1 toalla de baño al año.

Será obligatorio para la empresa dotar de ropa y calzado impermeables al personal que haya de realizar labores continuadas a la intemperie, en régimen de lluvias frecuentes, y a los que debieran actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

La ropa que se facilitará por la empresa será ajustada en sus características a la temporada invernal y a la temporada estival, según la época del año.

Capítulo 10. Derechos sindicales.

Artículo 57. De los sindicatos

Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones, ratifican su condición de interlocutores válidos y se reconocen a sí mismas como tales en orden a instrumentar, a través de sus organizaciones, unas relaciones laborales basadas en el respeto mutuo, y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Los sindicatos, debidamente implantados en los subsectores o plantillas de Industrial Flexo, SL, son elementos básicos para afrontar, a través de ellos, las necesarias relaciones entre trabajadores y empresa, todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la ley, y desarrolladas en los presentes acuerdos, a los comités de empresa.

Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la empresa que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

Artículo 58. De la acción sindical

1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- a) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato al cual pertenezcan.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación a la empresa; recaudar cuotas y distribuir información o propaganda sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- c) Recibir la información que les remita su sindicato.

Dijous, 27 de març de 2014

2. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa tendrán los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados a un sindicato, y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición 2 tabloneros de anuncios conjuntos, que deberán situarse en el centro de trabajo y en los lugares donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

Previamente a la inserción de estas comunicaciones, se dará conocimiento a la Dirección.

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

c) A la utilización de un lugar adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades dentro de la empresa o centro de trabajo con más de 250 trabajadores.

Artículo 59. De los cargos sindicales

1. Quienes ostenten cargos electivos, a nivel comarcal, provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas tendrán derecho:

a) al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, las limitaciones oportunas al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

b) A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

c) A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de este derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

2. Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en la empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

Artículo 60. Comité de Empresa

1. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce al comité de empresa las siguientes funciones:

a) Ser informados por la Dirección de la empresa:

a.1) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

a.2) Anualmente, sobre el balance, cuenta de resultados, memoria y cuantos documentos se den a conocer a los socios.

a.3) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional en la empresa.

a.4) En función de la materia de que se trate:

a.4.1) Sobre implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

a.4.2) Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

Dijous, 27 de març de 2014

a.4.3) Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en su- puesto de despido.

a.4.4) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ceses e ingresos y ascensos.

b) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

b.1) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

b.2) La calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

b.3) Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

b.4) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia, de acuerdo con la ley.

b.5) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente al apartado a) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

b.6) El Comité velará, no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.

2. Garantías:

a) Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido, o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes delegados de personal. En el supuesto de despido de representantes legales de los trabajadores, la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador optase por ésta.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción, económica o profesional, por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determina. No se computará, dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de miembros del Comité como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones, cuando la empresa se vea afectada por el ámbito de la negociación referida.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de las que disponen los miembros del Comité de Empresa a fin de prever la asistencia de los mismos a congresos, conferencias, cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

f) Los miembros del Comité de Empresa y delegados sindicales que pertenezcan a una misma central sindical, podrán acumular el crédito de horas retribuidas trimestralmente, siendo independiente el número de horas que pueda emplear

Dijous, 27 de març de 2014

uno o varios de sus miembros si, en cómputo global, no sobrepasan las horas efectivas del grupo en el que están integrados.

Capítulo 11. Comisión Paritaria.

Artículo 61. Comisión Paritaria

Se establece la preceptiva Comisión Paritaria del Convenio, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio, que estará compuesta por tres miembros designados por la dirección de la empresa y tres miembros designados por el Comité de Empresa.

Las partes podrán servirse de asesores que puedan designar, que actuarán con voz pero sin voto.

Artículo 62. Funciones de la Comisión Paritaria.

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.
2. Conciliación en problemas o cuestiones que deban serle sometidos por las partes, en los supuestos previstos en el presente Convenio.
3. Vigilancia del cumplimiento previsto de lo pactado. Los asuntos ordinarios sometidos a la Comisión Paritaria serán resueltos en el plazo de 15 días.

Artículo 63. Procedimiento para resolver discrepancias por la no aplicación de las condiciones de trabajo.

Si concurriesen causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y el comité de empresa, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos previstos en el ET para las modificaciones colectivas de condiciones de trabajo art. 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta ley.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuando se den los supuestos legalmente contemplados al efecto en el ET y normativa de desarrollo, y ambas partes, empresa y representación de los trabajadores, estén conformes en su concurrencia y su importancia para llevar a cabo la inaplicación temporal de las condiciones de trabajo previstas en este convenio.

Cuando el período de consultas entre ambas partes finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas de inaplicación de condiciones por el tiempo y los efectos que convengan ambas partes, debiendo determinar con exactitud el acuerdo, las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración. Este acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que estén en vigor en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico de Cataluña, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas entre las partes. En su caso podrá someterse la discrepancia, si así lo convienen ambas partes, a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET

Dijous, 27 de març de 2014

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Disposiciones finales:

1. En todo lo no previsto o regulado por el presente Convenio, serán de aplicación las normas que, sobre la respectiva materia, vengan establecidas o se establezcan por la legislación general.
2. A efectos de solución de los conflictos colectivos que pudieran originarse, ambas partes negociadoras, en representación de trabajadores y empresa, se someten expresamente a los procedimientos de mediación y conciliación regulados en los acuerdos interprofesionales que en cada momento estén vigentes en Cataluña.

Disposiciones Transitorias:

1. Complemento de puesto de trabajo.

El complemento específico de puesto de trabajo de todos aquellos trabajadores que en la actualidad esté fijado por debajo de los 3,03 EUR por día efectivamente trabajado, el cual se verá revisado conforme al incremento del Artículo 25 del Convenio.

2. Turnicidad.

De conformidad con el artículo 36.3 del Estatuto de los trabajadores, se entiende por trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas y se considera retribuido por los conceptos anteriormente definidos.

3. Igualdad.

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

4. Durante la duración de este Convenio, la empresa se hará cargo de las vacunas antigripales.

5. Tabla de equiparación de categorías profesionales de Industrial Flexo, SL, al nuevo sistema de clasificación por grupos profesionales.

Teniendo en consideración la actual clasificación por categorías profesionales existente y en aplicación en Industrial Flexo, SL, hasta la fecha del presente convenio, y las funciones en la práctica desempeñadas con carácter general por los trabajadores que están adscritos a cada una de estas categorías profesionales, se hace la siguiente equiparación de categorías profesionales hoy existentes en Industrial Flexo, SL, y los nuevos grupos profesionales, lo que tendrá su reflejo en la Tabla salarial que igualmente se incluye como contenido del presente convenio colectivo –todo ello con efectos a partir de enero del año 2014.

ANEXO I.

TABLAS SALARIOS MÍNIMOS GARANTIZADOS ANUALES (SE TOMA COMO REFERENCIA LOS IMPORTES DEL 2013)

Grupo profesional	Categoría	Salario mínimo garantizado/año (EUR)
Grupo 8	Director	37.777,25
Grupo 8	Subdirector	37.777,25
Grupo 7	Técnico jefe	29.794,13
Grupo 6	Técnico	24.519,61
Grupo 5	Perito	20.955,07

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 27 de març de 2014

Grupo profesional	Categoría	Salario mínimo garantizado/año (EUR)
Grupo 5	Jefe 1ª Administrativo	20.955,07
Grupo 5	Jefe 2ª Administrativo	20.955,07
Grupo 5	Jefe Sección Organización 1ª	20.955,07
Grupo 5	Jefe Sección Organización 2ª	20.955,07
Grupo 5	Jefe de Propaganda	20.955,07
Grupo 5	Programador	20.955,07
Grupo 5	Encargados	20.955,07
Grupo 4	Técnico Organización 1ª	18.389,71
Grupo 4	Oficial 1ª Administrativo	18.389,71
Grupo 4	Oficial 1ª Oficios Auxiliares	18.389,71
Grupo 4	Contraestre	18.389,71
Grupo 4	Capataz	18.389,71
Grupo 4	Profesional 1ª Industria	18.389,71
Grupo 3	Técnico Organización 2ª	16.536,47
Grupo 3	Oficial 2ª Administrativo	16.536,47
Grupo 3	Oficial 2ª Oficios Auxiliares	16.536,47
Grupo 3	Oficial 3ª Oficios Auxiliares	16.536,47
Grupo 3	Profesional 2ª Industria	16.536,47
Grupo 3	Almacenero	16.536,47
Grupo 2	Auxiliar Técnico	15.253,45
Grupo 2	Auxiliar Administrativo	15.253,45
Grupo 2	Auxiliar Organización	15.253,45
Grupo 2	Aspirante Administrativo	15.253,45
Grupo 2	Aspirante Técnico	15.253,45
Grupo 2	Aspirante Organización	15.253,45
Grupo 2	Ayudante Especialista	15.253,45
Grupo 1	Limpiadores	14.527,28
Grupo 1	Porteros	14.527,28
Grupo 1	Vigilantes	14.527,28

ANEXO II.

TABLA ANTIGÜEDADES 2013

Grupo	Categoría	2 años	6 años	10 años	14 años	18 años	22 años	26 años	30 años
Grupo 8	Director	6,89	35,10	47,83	60,75	73,67	86,63	99,57	112,49
Grupo 8	Subdirector	6,89	35,10	47,83	60,75	73,67	86,63	99,57	112,49
Grupo 7	Técnico jefe	6,89	35,10	47,83	60,75	73,67	86,63	99,57	112,49
Grupo 6	Técnico	6,89	35,10	47,83	60,75	73,67	86,63	99,57	112,49
Grupo 5	Perito	6,89	32,07	43,19	54,26	65,28	76,39	87,46	98,49
Grupo 5	Jefe 1ª Administrativo	6,89	29,63	39,03	48,41	57,88	67,21	76,71	86,11
Grupo 5	Jefe 2ª Administrativo	6,89	29,63	39,03	48,41	57,88	67,21	76,71	86,11
Grupo 5	Jefe Sección Organización 1ª	6,89	29,63	39,03	48,41	57,88	67,21	76,71	86,11
Grupo 5	Jefe Sección Organización 2ª	6,89	29,63	39,03	48,41	57,88	67,21	76,71	86,11
Grupo 5	Jefe de Propaganda	6,89	29,63	39,03	48,41	57,88	67,21	76,71	86,11
Grupo 5	Programador Informático	6,89	29,63	39,03	48,41	57,88	67,21	76,71	86,11
Grupo 5	Encargados	6,89	29,63	39,03	48,41	57,88	67,21	76,71	86,11
Grupo 4	Técnico Organización 1ª	6,89	29,63	39,03	48,41	57,88	67,21	76,71	86,11
Grupo 4	Oficial 1ª Administrativo	6,89	26,99	34,77	42,42	50,16	57,88	65,57	73,28
Grupo 4	Oficial 1ª Oficios Auxiliares	17,70	43,55	52,12	60,76	69,40	77,97	86,63	95,22
Grupo 4	Contraestre	6,89	29,63	39,03	48,41	57,88	67,21	76,71	86,11
Grupo 4	Capataz	6,89	29,63	39,03	48,41	57,88	67,21	76,71	86,11
Grupo 4	Profesional 1ª Industria	17,70	43,55	52,12	60,76	69,40	77,97	86,63	95,22
Grupo 3	Técnico Organización 2ª	6,89	26,99	34,77	42,42	50,16	57,88	65,57	73,28
Grupo 3	Oficial 2ª Administrativo	6,89	26,99	34,77	42,42	50,16	57,88	65,57	73,28
Grupo 3	Oficial 2ª Oficios Auxiliares	17,70	43,55	52,12	60,76	69,40	77,97	86,63	95,22
Grupo 3	Oficial 3ª Oficios Auxiliares	17,70	41,40	49,95	58,56	67,19	75,82	84,47	93,09
Grupo 3	Profesional 2ª Industria	17,70	41,40	49,95	58,56	67,19	75,82	84,47	93,09

CVE-Núm. de registre: 062014000430

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 27 de març de 2014

Grupo	Categoría	2 años	6 años	10 años	14 años	18 años	22 años	26 años	30 años
Grupo 3	Almacenero	6,89	26,06	33,07	40,09	47,14	54,21	61,21	68,26
Grupo 2	Auxiliar Técnico	6,89	26,06	33,07	40,09	47,14	54,21	61,21	68,26
Grupo 2	Auxiliar Administrativo	6,89	26,06	33,07	40,09	47,14	54,21	61,21	68,26
Grupo 2	Auxiliar Organización	6,89	26,06	33,07	40,09	47,14	54,21	61,21	68,26
Grupo 2	Aspirante Administrativo	6,89	26,06	33,07	40,09	47,14	54,21	61,21	68,26
Grupo 2	Aspirante Técnico	6,89	26,06	33,07	40,09	47,14	54,21	61,21	68,26
Grupo 2	Aspirante Organización	6,89	26,06	33,07	40,09	47,14	54,21	61,21	68,26
Grupo 2	Ayudante Especialista	17,70	41,40	49,95	58,56	67,19	75,82	84,47	93,09
Grupo 1	Limpiadores	6,89	26,06	33,07	40,09	47,14	54,21	61,21	68,26
Grupo 1	Porteros	6,89	26,06	33,07	40,09	47,14	54,21	61,21	68,26
Grupo 1	Vigilantes	6,89	26,06	33,07	40,09	47,14	54,21	61,21	68,26

Anexo III

Grupos profesionales

Grupo 1

Categorías que se incluyen en este grupo: limpiadores, porteros, vigilantes.

Grupo 2

Categorías que se incluyen en este grupo: ayudante especialista; auxiliar administrativo; auxiliar técnico; auxiliar organización; aspirante administrativo; aspirante técnico; aspirante organización.

Grupo 3

Categorías que se incluyen en este grupo: profesional 2ª industria; almacenero; oficial 3ª, of. Auxiliar, oficial 2ª of. auxiliar; oficial 2ª administrativo; técnico organización 2ª.

Grupo 4

Categorías que se incluyen en este grupo: profesional 1ª industria; contraмаestre; capataz; oficial 1ª of. auxiliar; oficial 1ª administrativo; técnico organización 1ª.

Grupo 5

Categorías que se incluyen en este grupo: jefe 1ª administrativo; jefe 2ª administrativo; peritos; encargados; jefe sección organización 1ª y 2ª; jefe de propaganda; programador.

Grupo 6

Categorías que se incluyen en este grupo: técnicos.

Grupo 7

Categorías que se incluyen en este grupo: puestos de máxima responsabilidad y dirección.

Grupo 8

Categorías que se incluyen en este grupo: dirección de empresa.

CATALÀ

Transcripció literal del text signat per les parts.

Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Industrial Flexo, SL, en el seu centre de treball de Sant Just Desvern (Barcelona), pels anys 2012-2014

Dijous, 27 de març de 2014

Capítol 1. Àmbit d'aplicació

Article 1. Àmbit funcional

El present Conveni col·lectiu sindical d'empresa afectarà a tot el personal d'Industrial Flexo, SL, en el seu centre de treball de Sant Just Desvern (Barcelona), salvo al que exerceixi el càrrec de conseller o d'alta direcció o d'alta gestió d'empresa i a les excepcions fetes d'aquell ja previst en els articles 1 i 2 de l'Estatut dels treballadors i disposicions concordants.

Article 2. Entrada en vigor

L'entrada en vigor es produirà l'endemà de la seva signatura.

Els efectes econòmics, en ser un conveni la durada del qual és de 3 anys, es retrotrauen a l'1 de gener de 2012, 2013 i 2014, respectivament.

Article 3. Durada

La durada d'aquest Conveni serà de 3 anys, comptats des de l'1 de gener de 2012 al 31 de desembre de 2014, podent prorrogar, per tàcita reconducció, si al final de la seva vigència no hagués estat denunciat per cap de les parts amb una antelació mínima de 3 mesos, conforme a les disposicions vigents en la matèria. Ambdues parts es comprometen a iniciar la negociació d'un nou conveni 1 mes abans de finalitzar la seva vigència. La denúncia proposant la rescissió o revisió haurà d'efectuar-se, per qualsevol de les parts, amb l'antelació de 3 mesos al seu venciment o a qualsevol de les seves prorroques, en la forma en què estigui disposat legalment en el moment que es tracti. Transcorreguts 18 mesos des de la seva denúncia sense que s'hagi acordat un nou conveni que ho substitueixi, el present conveni perdrà la seva vigència en els termes establerts en la legislació vigent.

Article 4. Vinculació a la totalitat

Les condicions aquí pactades formen un tot orgànic i indivisible i, a l'efecte de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment. Si, per disposició legal posterior, s'alterés alguna de les estipulacions o perquè la jurisdicció laboral declarava nul el present Conveni, aquest quedaria sense eficàcia pràctica ni efecte, havent de, en conseqüència, tornar a considerar el seu contingut.

Article 5. Garanties personals

Es respectaran a títol individual les condicions personals que, amb caràcter global, fossin superiors a les establertes en el present Conveni, considerades en el seu conjunt i en còmput anual, incloses les condicions salarials anteriors.

Article 6. Estructura de la negociació col·lectiva

Ambdues parts acorden considerar com a menor àmbit d'aplicació el del centre de treball en Blasco de Garay, 5-7 de Sant Just Desvern.

Article 7. Compensació i absorció

1. Absorció. Tenint en compte la naturalesa del Conveni, les disposicions legals futures que impliquin variació en tots o en alguns dels conceptes retributius existents, o per la creació d'altres nous, únicament tindran eficàcia pràctica si, globalment considerades i sumades als vigents amb anterioritat al Conveni, superen el nivell total d'aquest en còmput anual. Per tant, en cas de concurrència en el temps del present Conveni col·lectiu amb un altre d'àmbit superior, o amb disposicions legals que en còmput anual fossin superiors, es reconeix la facultat dels treballadors a adherir-se al mateix si ho estimessin convenient. En cas contrari, es consideraran absorbides amb les millors pactades en aquest Conveni.

2. Compensació. Les condicions pactades són compensables íntegrament amb les quals regissin anteriorment al Conveni per imperatiu legal, jurisprudencial, contenciós o administratiu, conveni sindical, pacte de qualsevol classe, contracte individual, usos i costums locals, comarcals, regionals o per qualsevol altra causa.

Dijous, 27 de març de 2014

Capítol 2. Organització del treball. Sistemes d'incentius.

Article 8. Organització del treball

L'organització pràctica del treball, amb subjecció al prescrit en aquest conveni i en la legislació vigent, és facultat i responsabilitat de la direcció de l'empresa.

L'organització del treball té per objecte aconseguir en l'empresa un nivell adequat de productivitat basat en la utilització òptima dels recursos humans i materials. Això és possible amb una actitud activa i responsable de les parts integrants: Adreça i treballadors.

Sense minvament de la facultat al·ludida en el paràgraf primer, els representants dels treballadors tindran funcions d'orientació, proposta, emissió d'informes, etc. en el relacionat amb l'organització i racionalització del treball, d'acord amb la legislació vigent.

Article 9. Extensió de l'organització del treball.

L'organització del treball s'estendrà a les qüestions següents:

1. L'exigència d'activitat normal.
2. Adjudicació dels elements necessaris (màquines o tasques específiques) perquè el treballador pugui aconseguir, com a mínim, les activitats al fet que es refereix el nombre anterior.
3. Fixació tant dels índexs de desapropietaments com de la qualitat admissible al llarg del procés de fabricació que es tracti.
4. La vigilància, atenció i neteja de la maquinària encomanada, tenint-se en compte en tot cas la determinació de les quantitats de treball i l'activitat a rendiment normal.
5. Si, per motiu de la implantació d'un sistema de rendiments i incentius en una o diverses de les seccions que componen la fabricació, algun hagués de realitzar una quantitat o qualitat de treball superior a l'activitat normal de la seva càrrega de treball per home i hora, haurà de percebre un increment sobre el salari mínim garantit per cada grup professional, a determinar de mutu acord entre de l'empresa i els representants dels treballadors.
6. La realització, durant el període d'organització del treball, de modificacions i mètodes, tarifa, distribució del personal, canvi de funcions i variacions tècniques de màquines i material, sobretot quan, respecte a aquestes últimes, es tracti d'obtenir i buscar un estudi comparatiu.

A aquests efectes, el treballador conservarà, independentment dels rendiments que aconseguixi amb els nous valors de temps, la mesura de les percepcions que hagués obtingut en les 12 setmanes anteriors a la iniciació de la prova. Si, durant el període de modificació, el treballador o treballadors afectats obtinguessin rendiments superiors al normal, seran retribuïts d'acord amb les tarifes que en previsió de tal esdeveniment s'establissin, havent d'en qualsevol cas remunerar-se'ls amb el total de les quantitats a percebre per aquest concepte d'increment de rendiment, una vegada aprovades les corresponents tarifes. En el cas que les tarifes al fet que es refereixen els 2 paràgrafs anteriors no arribessin a establir-se definitivament, s'abonarà l'activitat superior, proporcionalment al que excedeix de l'activitat normal.
7. L'adaptació de les càrregues de treball, rendiment i tarifes a les noves condicions que resultin d'aplicar el canvi d'un determinat mètode operator, procés de fabricació, canvi de matèria, maquinària o qualsevol altra condició tècnica del procés que es tracti.
8. La fixació de fórmules clares i senzilles per a l'obtenció dels càlculs de retribucions que corresponen a tots i cadascun dels treballadors afectats, de forma i manera que, sigui com fos la categoria i classificació professional dels mateixos, puguin comprendre-la amb facilitat.
9. Ambdues parts, conscients de la necessitat de millorar el sistema productiu en honor d'una major incidència i competitivitat del mercat, coincideixen a assenyalar alguns nivells a través dels quals es pot millorar el sistema productiu. Aquests són: Millores tecnològiques; millores en formació professional; organització i millora del sistema de treball; millors condicions de treball.

Dijous, 27 de març de 2014

L'empresa, amb caràcter previ a l'adquisició de la nova tecnologia i nous processos industrials, informarà al Comitè d'empresa de les característiques tècniques dels béns a adquirir, objectius de producció que es pretenen aconseguir, repercussions sobre l'ocupació, medi ambient i salut.

Igualment, informarà del grau de formació exigible al nou lloc de treball creat o a l'afectat per les innovacions tecnològiques, arbitrànt tècnicament, en cas necessari i previ comentari amb el Comitè d'empresa, la formació adequada per desenvolupar les funcions encomanades. Empresa i Comitè procediran a reclassificar als treballadors afectats, amb la finalitat d'adaptar la categoria professional als nous coneixements i aptituds professionals adquirides segons allò que s'ha fixat en el present Conveni. De la mateixa forma, la direcció podrà, en el seu si o mitjançant organitzacions externes, realitzar la formació al personal que crea necessari, obligant-se al pagament de tots els emoluments fixos de les persones a formar, així com a suportar el cost del curs que això origini, exigint per això un aprofitament útil en la citada formació i posterior aplicació en l'empresa.

L'organització del treball passa per una sèrie de fases com a pas previ a l'adjudicació definitiva de l'estudi correcte a l'operari:

1. Descripció completa i comprensible del mètode.
2. Comprovació que tots els mitjans, útils i instal·lacions compleixen els requisits necessaris de funcionament i de màxim aprofitament (aspectes ergonòmics i de seguretat i higiene en el treball).
3. Assegurar que el maneig dels materials és idoni.
4. Comprovar que el lloc de treball compleix les condicions normatives. El mètode operari estarà a la disposició dels operaris, que podran consultar-ho sempre que ho estimin oportú. L'empresa facilitarà al Comitè d'empresa informació sobre els mètodes i temps, així com altres qüestions d'organització del treball i plans de producció que suposin canvis de mètodes i/o temps.

Article 10. Procediment d'implantació de sistemes d'organització

El procediment per a la implantació dels sistemes d'organització del treball serà el següent:

1. Per a l'establiment d'un sistema de rendiment o organització sobre la base de prima o incentiu, la fixació de l'activitat normal i òptima i el canvi de mètodes de treball, serà preceptiu l'informe al Comitè d'empresa, informe que haurà de ser presentat 15 dies abans de la implantació dels nous sistemes.
2. Limitar, fins al màxim de 12 setmanes, l'experimentació de les noves tarifes o els nous sistemes d'organització.
3. Finalitzat el període d'experimentació, i en el termini màxim de 15 dies, serà preceptiu l'informe raonat, expressant la conformitat o el desacord del Comitè d'empresa, que, per al seu assessorament, podrà recaptar informes i comprovacions dels sistemes per part dels tècnics o experts que crea oportuns.
4. En el termini de 10 dies després de rebre l'escrit raonat del Comitè d'empresa, l'empresa decidirà sobre la implantació definitiva del nou sistema de control de treball i incentius, sense perjudici que aquest present reclamació davant l'organisme laboral competent.
5. Exposar en els llocs de treball l'especificació de les tasques designades a cada lloc, així com les tarifes aprovades.
6. Quan les necessitats d'explotació ho aconsellin, podrà ser establert en l'empresa el treball per tasques, a preu fet i altres incentius.

Article 11. Incentius

A iniciativa de l'empresa, podrà establir-se el complement salarial per quantitat o qualitat de treball, consistent en tasques, primeres o qualssevol altres incentius que el treballador hagi de percebre per raó d'una qualitat o una major quantitat de treball, vagin o no units a un sistema de retribució per rendiment.

De manera que l'establiment d'un complement salarial per quantitat o qualitat de treball, tindrà com a objectiu prevaler l'obtenció de rendiments superiors als establerts com a mínims en el present article, i serà preceptiva per al treballador l'acceptació de tals mètodes de treball sempre que les exigències de fabricació ho aconsellin, podent el treballador

Dijous, 27 de març de 2014

disconforme amb aquest sistema recórrer contra el seu establiment davant l'autoritat legal competent, sense que per aquesta circumstància es deixi d'aplicar el sistema de treball fins a tant no resolgui aquesta.

Les reclamacions que puguin produir-se en relació amb l'aplicació de les tarifes d'aquests complements hauran de ser plantejades al Comitè d'empresa. De no resoldre's en el si del mateix, es podrà plantejar l'oportuna reclamació davant l'autoritat laboral, sense que per això deixi d'aplicar-se la tarifa objecte de reclamació.

Una vegada que el treballador ha aconseguit el rendiment màxim, no pot exigir-li que ho superi, però, si ho supera, no pot aquell reduir voluntària i reiteradament aquest major rendiment obtingut.

La revisió de temps i rendiment s'efectuarà per algun dels fets següents:

1. Per reforma dels mètodes, mitjans o procediments industrials o administratius de cada cas.
2. Quan s'hagués incorregut, de manera manifesta o indubtable, en error de càlcul o mesurament.
3. Si en el treball hi hagués hagut canvi en el nombre de treballadors o alguna altra modificació en les condicions d'aquell.

L'empresa haurà d'establir un sistema de remuneració amb incentiu a la mà d'obra indirecta, quan es trobi establert per a la mà d'obra directa, si aquest fet determinés que hauria de realitzar-se una quantitat de treball superior a l'activitat normal de la seva càrrega de treball per home i hora.

Si qualsevol dels treballadors remunerats a preu fet o prima no donés el rendiment degut per causes imputables a l'empresa, malgrat aplicar la tècnica, activitat i diligències necessàries, tindrà dret al salari que s'hi hagués previst o, en un altre cas, al mínim establert en paràgrafs anteriors.

Si les causes que motiven la disminució del rendiment fossin accidentals i no s'estenguessin a tota la jornada, es deurà solament compensar a l'obrer el temps que duri la disminució.

Quan per motius ben provats, no imputables a descuit o negligència de l'empresa però independents de la voluntat del treballador (falta de corrent, avaria de les màquines, espera de força o materials, etc.), calgui suspendre el treball, es pagarà als treballadors la percepció corresponent al rendiment normal.

En tots dos suposats, per acreditar aquests drets serà indispensable haver romàs en el lloc de treball.

Activitat mínima és la que desenvolupa un operari mitjà lliurat al seu treball, conscient de la seva responsabilitat, sota una adreça competent però sense l'estímul d'una remuneració per incentiu. Aquest ritme pot mantenir-se fàcilment un dia darrere l'altre, sense excessiva fatiga física i mental, i es caracteritza per la realització d'un esforç constant i raonable. Activitat òptima és la màxima que pot desenvolupar un operari mitjà, sense pèrdua de vida professional, treballant la jornada legalment establerta.

El sistema establert en l'empresa, degudament legalitzat, és el de 75 a activitat mínima o exigible, i 100 a activitat òptima o màxima en tots dos casos, corresponents a l'escala BSI.

El rendiment normal, i per tant la producció normal, són els exigits en el present Conveni i l'empresa podrà determinar-los en qualsevol moment, sense que no fer-ho signifiqui ni es pugui interpretar com a desistiment d'aquest dret.

De manera que es parteix en la redacció i signatura del present conveni col·lectiu, d'unes taules salarials que han estat establertes en els seus conceptes –salari mínim garantit i plus de conveni- i quanties, d'un rendiment mínim exigible per a tots els treballadors de 75 en l'escala BSI, rendiment que es qualifica per l'empresa com a activitat mínima que en circumstàncies normals de producció ha de ser aconseguida per tot operari com a contraprestació als salaris establerts en el present conveni.

La remuneració del rendiment mínim queda determinada pel salari mínim garantit més el plus de conveni.

En els sistemes d'incentiu de nova implantació, quedarà garantit que els qui treballen a rendiment mitjà percebran l'escala d'incentius vigents en el moment de tal fet.

4. Si, per falta de fluid elèctric generalitzada, l'empresa decidís que parteix del personal no es desplaci al centre de treball, als afectats, i per 1 sola vegada a l'any, se'ls abonaria el dia deixat de treballar a raó de tots els conceptes fixos, sense l'obligació posterior de recuperar aquest dia no treballat.

Dijous, 27 de març de 2014

Article 12. Treballador sense ocupació

L'empresa, en cas de tenir personal aturat apte per realitzar un treball determinat, ho encomanarà a dita personal aturat, amb preferència sobre empreses externes.

Capítol 3. Ingressos, contractes i ascensos; plantilles i escalafons; canvis de lloc de treball i cessaments.

Article 13. Modalitats i contingut del contracte

S'estarà al que es disposa en la legislació vigent, sobre el dret a la informació en matèria de contractació. Sense perjudici de l'anterior, es fixen com a referència contractual els següents:

13.1. Contractes de durada determinada.

Els treballadors contractats per temps determinat tindran els mateixos drets i igualtat de tracte en les relacions laborals que els altres treballadors de la plantilla, excepte les limitacions que es derivin de la naturalesa i durada del seu contracte.

Els contractes de durada determinada per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes podran tenir una durada màxima de 12 mesos, dins d'un període de 18 mesos explicats a partir del moment en què es produeixin aquestes causes.

En aplicació de l'article 15.7 de l'Estatut dels treballadors l'empresa haurà d'informar als treballadors amb contractes de durada determinada, inclosos els contractes formatius, sobre l'existència de llocs de treball vacants, a fi de garantir les mateixes oportunitats d'accedir a llocs permanents que els altres treballadors.

13.2. Contractes a temps parcial.

El contracte de treball s'entendrà celebrat a temps parcial quan s'hagi acordat la prestació de serveis durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any, inferior a la jornada de treball d'un treballador a temps complet comparable. S'entendrà celebrat per temps indefinit quan es concerta per realitzar treballs fixos i periòdics dins del volum normal de l'activitat de l'empresa.

El contracte a temps parcial haurà de formalitzar-se necessàriament per escrit, havent de constar en ell el nombre ordinari d'hores de treball al dia, a la setmana, al mes o a l'any, així com la seva distribució diària o setmanal o mensual o anual, tret que la distribució del temps de treball per als treballadors amb contracte a temps parcial estigui acordada en l'empresa amb els representants dels treballadors.

Els treballadors contractats a temps parcial tindran els mateixos drets i igualtat de tracte en les relacions laborals que els altres treballadors de plantilla, excepte les limitacions que es derivin de la naturalesa del seu contracte. Els treballadors contractats a temps parcial gaudiran dels suplerts de menjador, transport, etc., en la mateixa forma que la resta de la plantilla, podent ser-los compensats en metàl·lic si així s'acordés.

Per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, es podrà ampliar el nombre d'hores complementàries previst per a aquesta modalitat contractual fins a un 50 % de les hores ordinàries objecte del contracte. En tot cas, la suma de les hores ordinàries i les complementàries haurà de ser inferior a la jornada màxima que regeixi en l'empresa.

Els treballadors amb contracte a temps parcial podran optar a passar a desenvolupar la seva activitat a jornada completa quan així ho permeti l'organització del treball i de la producció de l'empresa, i tindran preferència per cobrir vacants a jornada completa. Així mateix, els treballadors a jornada completa podran optar a desenvolupar la seva activitat a temps parcial sempre que això sigui compatible amb l'organització productiva.

13.3. Contracte fix/discontinú.

El contracte per temps indefinit de fixos discontinus és el concertat per a la realització de treballs que tinguin caràcter de fixos discontinus i no es repeteixen en dates certes, dins del volum normal d'activitat de l'empresa. El contracte fix discontinu es distingeix de l'eventual perquè els seus serveis són reiterats en el temps i resulten consubstancials al procés productiu de l'empresa i sense el concurs de la qual no seria possible la realització de l'activitat de la mateixa.

En els supòsits en què aquests treballs discontinus sí es repeteixen en dates certes, els serà aplicable la regulació del contracte a temps parcial celebrat per temps indefinit.

Dijous, 27 de març de 2014

Quan s'utilitzi la modalitat contractual de fix discontinu s'establirà en l'empresa, previ informe/consulta dels representants dels treballadors, l'ordre i forma de trucada amb criteris objectius i no discriminatoris. La trucada al treballador, així com la notificació als representants dels treballadors, s'efectuarà amb un preavís mínim de set dies.

En el contracte escrit que es formalitzi haurà de figurar una indicació sobre la durada benvolguda de l'activitat laboral, sobre la forma i ordre de crida i la jornada laboral benvolguda i la seva distribució horària.

La direcció de l'empresa informarà als treballadors fixos/discontinus sobre les vacants relatives a contractes de durada indefinida de caràcter ordinari que sorgeixin en l'empresa.

13.4. Contractes de relleu.

Quan es produeixin les circumstàncies que possibilitin el contracte de relleu, es podrà procedir a la realització del mateix sempre que existeixi mutu acord entre empresa i treballador.

Els acords d'empresa en els es hagi assumit compromisos concrets sobre aquesta matèria seran respectats en la seva integritat.

El citat contracte de relleu es regirà quant a les seves formalitats i requisits, pel que es disposa en la legislació vigent.

No obstant això, mitjançant mutu acord entre empresa i treballador jubilat es podrà pactar l'acumulació del temps de treball d'aquest últim en una determinada època de l'any.

De conformitat amb l'article 12.7, lletra d), de l'Estatut dels treballadors, el lloc de treball del treballador rellevista podrà ser el mateix del treballador substituït o un de similar, entenent per tal l'acompliment de tasques corresponents al mateix grup professional.

El contracte de relleu se subscriurà amb treballadors en situació de desocupació, degudament inscrit en l'oficina de col·locació corresponent i mitjançant sol·licitud al mateix organisme, o que tinguin subscrit un contracte de durada determinada a fi de substituir la jornada de treball que hagi deixat vacant un treballador que es jubili parcialment. La durada del contracte de relleu serà indefinida o igual a la del temps que falti al treballador substituït per aconseguir l'edat de jubilació. Si en complir aquesta edat el treballador jubilat parcialment continués en l'empresa, el contracte de relleu celebrat per durada determinada es podrà prorrogar per períodes anuals, extingint-se, en tot cas, en finalitzar el període corresponent a l'any en què es produeixi la jubilació total del treballador rellevat.

La inclusió en aquest conveni d'aquestes tipologies de contractació no podrà entendre's, en cap cas, com una limitació a les modalitats presents o que en un futur poguessin establir-se per normativa legal ni tampoc extralimitar-se a les modalitats que legalment s'estableixin.

Quan es donin les circumstàncies que possibilitin el contracte de relleu l'empresa emplenarà les formalitats necessàries per a la realització del contracte de relleu, sempre que el treballador afectat ho sol·liciti i hagi complert els 61 anys d'edat –o edat legal mínima que en cada data respectiva es requereixi per poder accedir a aquesta modalitat de jubilació.

En tots els contractes de relleu que existeixin en l'empresa, tindran el següent escalat en matèria d'exoneració de l'obligació de treballar la jornada de prestació de serveis a la qual no aconsegueixi la jubilació parcial:

- amb una antiguitat de 25 o més anys en l'empresa, es reconeix una dispensa absoluta del treballador.
- amb una antiguitat de 20 a 25 anys en l'empresa, es reconeix una dispensa del 75% del temps de treball.
- amb una antiguitat de 10 a 20 anys en l'empresa, es reconeix una dispensa del 50% del temps de treball.

Article 14. Ingressos

L'ingrés dels treballadors s'ajustarà a les normes legals generals sobre col·locació i específiques recollides als programes nacionals de foment de l'ocupació vigents a cada moment.

Tindran dret preferent per a l'ingrés, en igualtat de mèrits, els qui estiguin en possessió de la titulació oficial o certificat de professionalitat requerits per al lloc de treball a cobrir, així com haver realitzat prèviament cursos de formació professional relacionats amb el mateix. Per fer efectiu el principi d'acció positiva assenyalat en l'article 18 del present conveni hauran d'establir-se en l'empresa exclusions, reserves i preferències en les condicions de contractació de manera que, en igualtat de condicions d'idoneïtat, tinguin preferència per ser contractades les persones del sexe menys

Dijous, 27 de març de 2014

representat en el grup o funció que es tracti. En cada centre de treball o empresa, la Direcció comunicarà als representants dels treballadors el lloc o llocs de treball que es preveu cobrir, les condicions que han de reunir els aspirants, les proves de selecció a realitzar i la documentació a aportar pels aspirants. En tot cas, els criteris a utilitzar en els procediments de selecció hauran de ser objectius i neutres per evitar qualsevol tipus de discriminació directa o indirecta desfavorable per raó d'edat, discapacitat, gènere, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, religió o conviccions, opinió política, orientació sexual, afiliació sindical, condició social o llengua.

Els representants dels treballadors, que podran emetre informe sobre aquest tema, vetllaran per la seva aplicació objectiva, així com per la inexistència de discriminació per raó dels factors anteriorment exposats. Quan existeixin vacants en llocs de treball que no impliquin comandament o confiança, la direcció de l'empresa, excepte acord en contrari amb els representants dels treballadors, prèviament a acudir a la contractació de personal extern a l'empresa, informará pels mitjans habituals establerts en l'Empresa, amb la finalitat que qualsevol treballador pugui optar al procés de selecció del lloc que es pretén cobrir.

Article 15. Classificació funcional

Els treballadors afectats pel present Conveni, en atenció a les funcions que desenvolupin i d'acord amb les definicions que s'especifiquen posteriorment, seran obligatòriament classificats en grups professionals.

Aquesta estructura professional pretén obtenir una més raonable estructura productiva, tot això sense minvament de la dignitat, oportunitat de promoció i justa retribució que correspongui a cada treballador. Els actuals llocs de treball i tasques s'ajustaran als grups establerts en el present Conveni.

Definició dels grups professionals.

Es defineixen a continuació els grups professionals que agrupen les diverses tasques i funcions que es realitzen en la Indústria Química, dins de les divisions orgàniques funcionals en les quals es descompon la mateixa, indústria a la qual pertany actualment l'empresa Industrial Flexo, SL per la seva activitat productiva, i a les quals s'adaptaran conforme a les equivalències que en aquest conveni s'establiran, les categories professionals actualment vigents en l'empresa Industrial Flexo, SL.

Aquestes divisions orgàniques funcionals són les següents:

- a) Producció.
- b) Manteniment.
- c) Serveis.
- d) Recerca i laboratoris.
- i) Administració i informàtica.
- f) Comercial.

Definició dels factors que influeixen en la determinació de la pertinença a un determinat grup professional.

I. Coneixements: Factor per l'elaboració del qual es té en compte, a més de la formació bàsica necessària per poder complir correctament la comesa, el grau de coneixement i experiència adquirits, així com la dificultat en l'adquisició d'aquests coneixements o experiències.

Aquest factor pot dividir-se en dos subfacetes:

a) Formació: Aquest subfactor considera el nivell inicial mínim de coneixements teòrics que ha de posseir una persona de capacitat mitjana per arribar a exercir satisfactòriament les funcions del lloc de treball després d'un període de formació pràctica. Aquest factor, també haurà de considerar les exigències de coneixements especialitzats, idiomes, informàtica, etc

b) Experiència: Aquest subfactor determina el període de temps requerit perquè una persona de capacitat mitjana, i posseint la formació especificada anteriorment, adquireixi l'habilitat i pràctica necessàries per exercir el lloc, obtenint un rendiment suficient en quantitat i qualitat.

II. Iniciativa/Autonomia: Factor en el qual es té en compte la major o menor dependència a directrius o normes i la major o menor subordinació en l'acompliment de la funció que es desenvolupi. Aquest factor comprèn tant la necessitat de detectar problemes com la d'improvisar solucions als mateixos.

Dijous, 27 de març de 2014

Ha de tenir-se en compte:

a) Marco de referència: Valoració de les limitacions que puguin existir en el lloc respecte a: accés a persones amb superior responsabilitat en l'organigrama de la companyia, l'existència de normes escrites o manuals de procediment.

b) Elaboració de la decisió: Entenent com tal l'obligació dimanant del lloc de determinar les solucions possibles i triar aquella que es considera més apropiada.

III. Complexitat: Factor la valoració del qual està en funció del major o menor nombre, així com del major o menor grau d'integració dels restants factors enumerats en la tasca o lloc encomanat.

a) Dificultat en el treball: Aquest subfactor considera la complexitat de la tasca a desenvolupar i la freqüència de les possibles incidències.

b) Habilitats Especials: Aquest subfactor determina les habilitats que es requereixen per determinats treballs, com poden ser esforç físic, destresa i coordinació manual, ocular i motora, etc. i la seva freqüència durant la jornada laboral.

c) Ambient de treball: Aquest subfactor aprecia les circumstàncies sota les quals ha d'efectuar-se el treball, i el grau en què aquestes condicions fan el treball desagradable.

No s'inclouran en aquest subfactor les circumstàncies relatives a la modalitat de treball (nocturn, torns, etc.)

IV. Responsabilitat: Factor en l'elaboració del qual es té en compte el grau d'autonomia d'acció del titular de la funció i el grau d'influència sobre els resultats i importància de les conseqüències de la gestió.

Aquest factor comprèn els subfactores:

a) Responsabilitat sobre gestió i resultats: Aquest subfactor considera la responsabilitat assumida per l'ocupant del lloc sobre els errors que poguessin ocórrer. Es valoren no només les conseqüències directes, sinó també la seva possible repercussió en la marxa de l'empresa. En aquest sentit, convé no prendre valors extrems, sinó una mitjana lògica i normal.

Per valorar correctament és necessari tenir en compte el grau en què el treball és supervisat o comprovat posteriorment.

b) Capacitat d'interrelació: Aquest subfactor aprecia la responsabilitat assumida per l'ocupant del lloc sobre contactes oficials amb altres persones, de dins i de fora de l'empresa. Es considera la personalitat i habilitat necessàries per aconseguir els resultats desitjats, i la forma i freqüència dels contactes.

V. Comandament: És el conjunt de tasques de planificació, organització, control i direcció de les activitats d'uns altres, assignades per la direcció de l'Empresa, que requereixen dels coneixements necessaris per comprendre, motivar i desenvolupar a les persones que depenen jeràrquicament del lloc. Per a la seva valoració haurà de tenir-se en compte:

a) Capacitat d'ordenació de tasques.

b) Naturalesa del col·lectiu.

c) Nombre de persones sobre les quals s'exerceix el comandament.

Grup professional 0. Criteris generals.

Els treballadors pertanyents a aquest grup planifiquen, organitzen, dirigeixen, coordinen i controlen les activitats pròpies del desenvolupament de l'empresa.

Les seves funcions estan dirigides a l'establiment de les polítiques orientades per a l'eficax utilització dels recursos humans i materials, assumint la responsabilitat d'aconseguir els objectius planificats, prenen decisions (o participen en la seva elaboració) que afecten a aspectes fonamentals de l'activitat de l'empresa, i exerceixen llocs directius en les divisions, departaments, fàbriques, plantes, o qualsevol altre àmbit similar.

Grup professional 1. Criteris generals.

Operacions que s'executin segons instruccions concretes, clarament establertes, amb un alt grau de dependència, que requereixen preferentment esforç o atenció i que no necessiten de formació específica.

Dijous, 27 de març de 2014

Formació: Coneixements a nivell d'educació primària o secundària obligatòries.

Exemples: En aquest grup professional s'inclouen totes aquelles activitats que, per analogia, són equiparables a les següents:

- Activitats manuals en condicionat i/o envasat.
- Operacions elementals de màquines senzilles, entenent per tals aquelles que no requereixin ensinistrament i coneixements específics.
- Operacions de càrrega i descàrrega manuals o amb ajuda d'elements mecànics simples.
- Operacions de neteja, àdhuc utilitzant maquinària a aquest efecte.
- Tasques que consisteixen a efectuar encàrrecs, encàrrecs, transport manual, portar o recollir correspondència.
- Etc.

Exemples pel *subsector del cautxú:

- Recollidor/a de planxes de guillotina.
- Treballs de neteja i auxiliars.

Grup professional 2. Criteris generals.

Funcions que consisteixen en operacions realitzades seguint un mètode de treball precís i concret, amb alt grau de supervisió, que normalment exigeixen coneixements professionals de caràcter elemental, amb possible utilització d'elements electrònics tals com a lectors, escàners, etc.

Formació: La formació bàsica exigible és la d'haver superat l'Educació Secundària Obligatòria.

Exemples: En aquest grup professional s'inclouen totes aquelles activitats que, per analogia, són equiparables a les següents:

- Activitats auxiliars, elementals o d'ajuda en procés d'elaboració de productes.
- Activitats operatòries en condicionat i/o envasat amb regulació i posada a punt en processos elementals.
- Tasques auxiliars en cuina i menjador.
- Tasques d'obra de paleta, fusteria, electricitat, mecànica, pintura, etc., de treballadors que s'inicien en la pràctica de les mateixes.
- Activitats elementals de laboratori que consisteixen en la correcta preparació de material d'anàlisi i de les mostres a analitzar; neteja i rentat de mitjans analítics i ajuda a les tasques d'anàlisis, sota control directe.
- Funcions de porteria/consergeria que no exigeixen qualificació especial o coneixement d'idiomes.
- Treballs de reprografia.
- Treballs elementals i/o d'ajuda en tasques d'administració.
- Labors d'embalatge i etiquetatges d'expedicions.
- Etc.

Exemples pel subsector del cautxú:

- Pesador/a cautxús i càrregues (bàscula).
- Enfriador que no incorpora accelerants.
- Alimentador/a calandra i extrusora.

Dijous, 27 de març de 2014

- Operador/a kraker.
- Troquelador/a.
- Ajudant/a premses.
- Granzador/a.
- Moliner/a.
- Ajudant/a de cilindres.
- Maneig de màquines senzilles com polidores.
- Poliment i acabat de peces, pintat i neteja de motlles.
- Treballs de verificació de les peces fabricades, repàs de les mateixes i retallada de rebaves.

Grup professional 3. Criteris generals.

Funcions consistents en l'execució d'operacions que, tot i que es realitzin sota instruccions precises, requereixen adequats coneixements professionals i aptituds pràctiques, podent implicar la utilització de mitjans informàtics a nivell d'usuari i la responsabilitat del qual està limitada per una supervisió directa i sistemàtica.

Formació: La formació bàsica exigible és l'equivalent a l'Educació Secundària Obligatòria completada amb experiència professional o amb un Cicle Formatiu de Grau Mitjà.

Exemples: En aquest grup professional s'inclouen totes aquelles activitats que, per analogia, són equiparables a les següents:

- Operatòria i vigilància del funcionament i regulació de maquinària d'envasament i/o condicionat, el maneig del qual sigui complex, això és, que precisi d'accions manuals múltiples, dosatges varis o altres regulacions anàlogues realitzades segons programes i instruccions establertes.
- Tasques d'obra de paleta, electricitat, fusteria, pintura, mecànica, etc., amb capacitat suficient per realitzar les tasques normals de l'ofici.
- Tasques d'arxiu, registre, càlcul, facturació o similars, que requereixin algun grau d'iniciativa.
- Conductors de vehicles amb permís de classe B.
- Telefonista/recepcionista sense domini d'idiomes estrangers.
- Funcions de pagament i cobrament a domicili.
- Tasques d'enregistrament de dades mitjançant suport informàtic.
- Tasques de lectura, anotació, vigilància i regulació sota instruccions detallades dels processos industrials o del subministrament de serveis generals de fabricació.
- Treballs de redacció de correspondència segons format o instruccions específiques.
- Activitats de magatzem que, a més de tasques de càrrega, descàrrega, apilament i distribució, amb ajuda o no d'elements mecànics, impliquin comprovació d'entrades i sortides de mercaderies, sota instruccions i adonant al responsable del magatzem; pesatge i despatx de les mateixes, amb emplenament d'albarans i parts.
- Tasques de transport i paletització, realitzats amb elements mecànics.
 - Labors de calcat de plànols.
- Realització d'operacions d'anàlisi senzilles, els resultats de les quals siguin de fàcil comprovació, sota instruccions específiques i control directe; presa i preparació de mostres per a anàlisi, amb preparació del material necessari; seguiment amb instruccions precises de processos analítics realitzats en laboratoris o plantes pilot. Realització d'operacions rutinàries de tractament agrícola sota instruccions específiques i control directe. Presa i preparació de mostres per recompta. Comprèn la cura i neteja del material del laboratori. Etc.

Exemples pel subsector del cautxú:

- Pesador/a accelerants (balança).
- Laminador/a (tirar a mesura, incloent accelerants).

Dijous, 27 de març de 2014

- Operacions de mescles en cilindre i/o bamburi.
- Premssistes, injectadors i extrusionadors.
- Laminador/a planxes.
- Preformadors.
- Manipulació de calandres senzilles.
- Verificador/a i metròleg/a.

Grup professional 4. Criteris generals.

Treballs d'execució autònoma que exigeixin, habitualment, iniciativa i raonament per part dels treballadors encarregats de la seva execució, comportant sota supervisió, la responsabilitat de les mateixes, podent ser ajudats per un altre o altres treballadors.

Formació: Formació equivalent a Batxillerat o bé Cicle Formatiu de Grau Mitjà completat amb experiència professional.

Exemples: En aquest grup professional s'inclouen totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

- Les activitats que, utilitzant la unitat d'ordinador necessària, consisteixin a operar les unitats perifèriques, contestant per consola de l'equip els missatges del sistema operatiu i dels programes i seleccionant les sortides, donant prioritat als treballs d'acord amb les planificacions i el control establerts.
- Tasques de corresponsalia, taquimecanografia i telèfon amb possible utilització d'un idioma estranger encara que sense domini del mateix.
- Activitats que, amb iniciativa, responsabilitat, coneixement i la possibilitat d'estar secundats per llocs dels grups inferiors, consisteixin en:
 - Establir, sobre la base de documents comptables, una part de la comptabilitat.
 - Redacció de correspondència comercial.
 - Càlculs de preus i escandalls, valoració d'ofertes, gestió administrativa de comandes i subministraments, amb la responsabilitat de la seva tramitació completa.
 - Tramitació administrativa d'importacions i exportacions amb possible utilització d'un idioma estranger encara que sense domini del mateix.
 - Confecció i seguiment de plannings i previsions de treball.
 - Càlcul de salaris i valoració de costos de personal.
- Activitats que consisteixin en la realització d'anàlisis físiques, químics o biològics i determinacions de laboratori i/o camp, realitzades sota supervisió, sense que sigui necessari sempre indicar normes i especificacions, implicant a més la cura dels aparells i la seva homologació, preparació de reactius necessaris, obtenció de mostres, efectuar càlculs i extensió de certificats, butlletins d'anàlisis o similars, secundades o no per llocs de grups professionals inferiors.
- Tasques d'obra de paleta, fusteria, electricitat, pintura, mecànica, etc., amb capacitat al més alt nivell, que permeti resoldre tots els requeriments de la seva especialitat.
- Activitats de magatzem que, en ser exercides en una organització de dimensions reduïdes, impliquen, a més dels previstos en el Grup Professional 3, la plena responsabilitat del procés de magatzematge amb registre en llibres i màquines a aquest efecte.
- Tasques de delineació.
- Conducció o conducció amb repartiment, amb permís de conducció de classe C, D o I, entenen que poden combinar l'activitat de conduir amb el repartiment de mercaderies.
- Activitats de control i regulació de processos industrials que generin transformació de producte, en qualsevol fase del procés productiu, siguin de producció o de serveis generals de fabricació, quan exigeixin iniciativa i raonament per part

Dijous, 27 de març de 2014

dels encarregats de la seva execució, amb ajuda o no d'altres llocs de treball i indicació de les operacions a realitzar per aquests últims.

- Venedors/as sense especialització.

- Activitats d'oficis industrials, amb capacitació suficient per realitzar totes i cadascuna de les tasques pròpies d'un ofici industrial i per propugnar la seva execució, amb pràctica total i completa de la seva comesa, amb ajuda o no d'altres llocs de treball i indicació de les operacions a realitzar per aquests últims.

- Activitats de producció i/o manteniment que, reunint els requisits del Grup 3, suposin a més l'assumpció de l'execució autònoma i/o responsabilitat del procés podent ser ajudat per un o diversos treballadors.

- Etc.

Exemples pel subsector del cautxú:

- Calandrista responsable de calandra amb creuaments d'eixos i en general de precisió.

- Premsista responsable de premses.

Grup Professional 5. Criteris generals.

S'inclouen en aquest grup la realització de les funcions d'integrar, coordinar i supervisar l'execució de diverses tasques homogènies amb la responsabilitat d'ordenar el treball d'un conjunt de col·laboradors.

Inclou a més la realització de tasques que, àdhuc sense implicar ordenació de treball, tenen un contingut mitjà d'activitat intel·lectual i de relacions humanes.

Formació: Coneixements equivalents als de Batxillerat completats amb experiència professional o amb un Cicle Formatiu de Grau Superior específic de la seva funció.

Exemples: En aquest grup professional s'inclouen totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

- Tasques que consisteixen en l'exercici de comandament directe al capdavant d'un conjunt d'operaris dels denominats oficis clàssics (obra de paleta, fusteria, pintura, electricitat, mecànica, etc.).

- Tasques de traducció, corresponsalia, taquimecanografia i telèfon amb domini d'un idioma estranger.

- Programador/a de informàtica.

- Tasques de comptabilitat consistents a reunir els elements subministrats pels ajudants i confeccionar estats, balanços, costos, provisions de tresoreria i altres treballs anàlegs, sobre la base del pla comptable de l'empresa.

- Tasques que impliquin la responsabilitat de la vigilància i aplicació dels mitjans i mesures de seguretat.

- Tasques de confecció i desenvolupament de projectes segons instruccions.

- Responsabilitat de la supervisió, segons especificacions generals rebudes, de l'execució pràctica de les tasques d'anàlisi en un o diversos laboratoris.

- Activitats que impliquin la responsabilitat d'un torn o d'una unitat de producció que puguin ser secundades per un o diversos treballadors del grup professional inferior.

- Venedors/as especialitzats.

- Etc.

Grup professional 6. Criteris generals.

Funcions que consisteixen a integrar, coordinar i supervisar l'execució de tasques heterogènies amb la responsabilitat d'ordenar el treball d'un conjunt de col·laboradors. S'inclou a més la realització de tasques complexes, però homogènies

Dijous, 27 de març de 2014

que, àdhuc sense implicar comandament, exigeix un alt contingut intel·lectual, així com aquelles que consisteixen a establir o desenvolupar programes o aplicar tècniques seguint instruccions generals.

Formació: Coneixements equivalents a titulació universitària de grau mitjà -a nivell de diplomatura o enginyeria tècnica completats amb un període de pràctiques o experiència professional.

Exemples: En aquest grup professional s'inclouen totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

- Realització de funcions tècniques a nivell acadèmic mitjà, que consisteixen a col·laborar en treballs de recerca, control de qualitat, estudis, vigilància o control en processos industrials o en serveis professionals o científics d'assessorament.
- Analistes d'aplicacions d'informàtica.
- Responsabilitat d'ordenar i supervisar l'execució de tasques de producció, manteniment, serveis o administració o del conjunt de totes elles en una empresa de dimensions reduïdes.
- Responsabilitat de l'execució de tasques d'una unitat de producció, manteniment o serveis o de les tasques que es desenvolupen en el conjunt dels mateixos en una empresa de dimensions reduïdes.
- Responsabilitat d'una unitat homogènia de caràcter administratiu o del conjunt de serveis administratius d'una empresa l'administració de la qual no precisi, per la seva dimensió de subdivisions orgàniques.
- Inspector/a o supervisor/a de la xarxa de vendes.
- Etc.

Grup professional 7. Criteris generals.

Inclouen les funcions que consisteixen en la realització d'activitats complexes amb objectius definits i amb alt grau d'exigència en els factors d'autonomia i responsabilitat, dirigeixen normalment un conjunt de funcions que comporten una activitat tècnica o professional especialitzada.

Formació: Equivalent a titulació universitària de grau superior (a nivell de llicenciat o enginyer) completada amb una dilatada experiència professional.

Exemples: En aquest grup professional s'inclouen totes aquelles activitats que, per analogia són assimilables a les següents:

- Realització de funcions que impliquin tasques de recerca o control de treballs amb capacitat per estudiar i resoldre els problemes que es plantegen.
- Responsabilitat tècnica d'un laboratori o del conjunt de diversos laboratoris d'empreses de tipus mitjà.
- Supervisió tècnica d'un procés o secció de fabricació o de la totalitat del procés en empreses de tipus mitjà.
- Supervisió tècnica d'un grup de serveis o de la totalitat dels mateixos i fins i tot de tots els processos tècnics en empreses de tipus mitjà.
- Coordinació, supervisió i ordenació de treballs administratius heterogenis o del conjunt d'activitats administratives en empreses de tipus mitjà.
- Responsabilitat de l'explotació d'un ordinador o sobre el conjunt de serveis de processament de dades en unitats de dimensions mitjanes.
- Anàlisi de sistemes d'informàtica.
- Funcions d'adreça, coordinació i control de l'activitat comercial, així com del personal, d'una zona o demarcació comercial o geogràfica, amb responsabilitat pel compliment d'objectius.

Dijous, 27 de març de 2014

Grup professional 8. Criteris generals.

S'inclouen en aquest grup aquells llocs que requereixen un alt grau d'autonomia, coneixements professionals i responsabilitats que s'exerceixen sobre un o diversos sectors de l'empresa, partint de directrius generals molt àmplies, devent adonar de la seva gestió a alguna de les persones incloses en el grup 0.

Formació: Equiparable a titulació universitària de grau superior completada amb estudis específics (de postgrau o doctorat) o amb una dilatada experiència professional.

Exemples: En aquest grup professional s'inclouen totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

- Les funcions consistents en planificació, ordenació i supervisió dels serveis.
- Les funcions consistents en planificació, ordenació i supervisió dels serveis.
- Les consistents en ordenació i supervisió de sistemes, processos i circuits de treball.
- El desenvolupament de tasques de gestió i de recerca a alt nivell amb la programació, desenvolupament i responsabilitat pels resultats.
- La responsabilitat del control, planificació, programació i desenvolupament del conjunt de tasques d'informàtica.
- Etc.

15.1. Mobilitat funcional.

Es podrà dur a terme una mobilitat funcional a l'interior dels grups professionals per raons alienes a necessitats de la producció, quan això no impliqui trasllat de localitat. Exerciran de límit per a la mateixa els requisits d'idoneïtat i aptitud necessaris per a l'acompliment de les tasques que s'encomanin a dita treballadora, així com el respecte a la seva dignitat.

A l'efecte d'aquest article, s'entendrà que existeix la idoneïtat requerida quan la capacitat per a l'acompliment de la nova tasca es desprengui de l'anteriorment realitzada o el treballador tingui el nivell de formació o experiència requerida per al desenvolupament de la prestació laboral en el nou lloc de treball. De no produir-se els anteriors requisits, deurà l'empresa dotar al treballador de la formació abans referida.

Als treballadors objecte de tal mobilitat els seran garantits els seus drets econòmics i professionals, d'acord amb la Llei.

Els representants dels treballadors, si els hi hagués, podran recaptar informació sobre les decisions adoptades per la direcció de l'empresa en matèria de mobilitat funcional, així com de la justificació i causa de les mateixes, estant obligat l'empresa a facilitar-la.

15.2. Mobilitat funcional per decisió de la treballadora víctima de violència de gènere.

Amb la finalitat d'evitar la possibilitat de trobés amb el seu agressor, la treballadora o treballador víctima de violència de gènere que tingui reconeguda aquesta condició i que efectuï la seva prestació laboral fos del centre de treball, tindrà dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional, que l'empresa tingui vacant en qualsevol dels seus centres de treball. En tals suposats, l'empresa estarà obligada a comunicar a la treballadora les vacants existents en aquest moment o les que es poguessin produir en el futur.

A l'efecte de l'aplicació del present article la condició de víctima de violència de gènere haurà d'estar acreditada, bé pels serveis socials d'atenció o serveis de salut, bé judicialment, i ser coneguda de forma fefaent per la direcció de l'empresa.

15.3. Procediment d'adequació de la classificació professional i model obligatori de consultes.

S'examinarà anualment l'adequació de la vigent classificació professional en l'empresa a les modificacions produïdes com a conseqüència de l'evolució tecnològica o d'organització del treball. En el supòsit de desacord entre l'empresa i els representants dels treballadors, es procedirà a consultar a la comissió paritària del conveni perquè dictami.

Dijous, 27 de març de 2014

Reclamacions. En matèria de reclamacions de classificació professional, i sense perjudici de la submissió general a les disposicions vigents, els representants legals estudiaran, conjuntament amb l'empresa, les reclamacions al fet que pertoqués.

Qualsevol discrepància sorgida de les eliminacions de categories resultants de la nova redacció d'aquest article, haurà de resoldre's a la llum de l'establert en les redaccions anteriors del mateix.

La Comissió Paritària nomenarà un grup de treball que estudiarà el sistema de classificació professional vigent en l'empresa, i ambdues parts analitzaran el resultat de l'estudi abans que decaigui la vigència del Conveni.

Article 16. Període de prova.

L'ingrés dels treballadors es considerarà fet a títol de prova, el període de la qual serà variable segons l'índole dels llocs a cobrir i que en cap cas podrà excedir del temps fixat en la següent escala:

- Grups professionals 8 i 7, sis mesos.
- Grups professionals 6 i 5, quatre mesos.
- Grups professionals 4 i 3, tres mesos.
- Grup professional 2, dos mesos.
- Grup professional 1, un mes.

En tot cas, no podrà ser superior a un mes per als contractes en pràctiques celebrats amb treballadors que estiguin en possessió de títol de grau mitjà, ni a dos mesos per als contractes en pràctiques celebrats amb treballadors que estiguin en possessió de títol de grau superior. Si al final del contracte en pràctiques el treballador continués en l'empresa no podrà concertar-se un nou període de prova.

Només s'entendrà que el treballador està subjecte al període de prova si així consta per escrit. Durant el període de prova, per l'empresa i el treballador podrà resoldre's lliurement el contracte sense termini de preavis i sense dret a indemnització alguna. La facultat de desistiment no podrà exercitar-se si ocasiona la lesió d'un dret fonamental.

No es podrà celebrar un nou període de prova quan el treballador hagi exercit les mateixes funcions amb anterioritat en l'empresa, sota qualsevol modalitat de contractació.

Quan el treballador que es trobi realitzant el període de prova no ho superi, la direcció de l'empresa vindrà obligada a comunicar-ho als representants dels treballadors.

Transcorregut el termini de prova, els treballadors ingressaran en la plantilla, amb tots els drets inherents al seu contracte i al Conveni col·lectiu. La situació d'incapacitat temporal, maternitat i adopció o acolliment interromprà el còmput d'aquest període, que es reprendrà a partir de la data de la incorporació efectiva al treball.

Article 17. Ascensos

Els ascensos se subjectaran al règim següent:

1. L'ascens dels treballadors a tasques o llocs de treball que impliquin comandament o confiança, tals com les quals realitzen els contramestres, capatassos, delegats, as, direcció d'organització, direcció de procés de dades, direcció d'explotació, direcció d'administració, direcció de vendes, propaganda i/o publicitat, així com les tasques d'inspecció, consergeria, cobrament, vigilància o guarda jurat, seran de lliure designació per l'empresa.

2. Per a l'ascens de la resta dels treballadors, l'empresa establirà un concurs/oposició sobre la base d'un sistema de caràcter objectiu, prenent com a referència les següents circumstàncies: titulació adequada, valoració acadèmica, coneixement del lloc de treball, historial professional, haver exercit funció de superior grup professional i superar satisfactòriament les proves que a aquest efecte s'estableixin.

Per fer efectiu el principi d'acció positiva previst en aquest conveni podran establir-se en l'empresa exclusions, reserves i preferències quant a la promoció de manera que, en igualtat de mèrits, tinguin dret preferent per ser promocionades les persones del sexe menys representat en el grup o funció que es tracti. En tot cas, els criteris a utilitzar en els procediments d'ascens hauran de ser objectius i neutres per evitar qualsevol tipus de discriminació directa o indirecta desfavorable per raó d'edat, discapacitat, gènere, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, religió o conviccions, opinió política, orientació sexual, afiliació sindical, condició social o llengua.

Dijous, 27 de març de 2014

El sistema de valoració confeccionat per la direcció serà comunicat als representants dels treballadors per al seu degut coneixement i informació sobre aquest tema. En el cas que es produís desacord per estimar els representants dels treballadors que el sistema manca d'objectivitat o neutralitat, en reunió conjunta, ambdues parts tractaran de negociar una solució concordada. En el supòsit de persistir el desacord, haurà d'acudir-se a la mediació o arbitratge de la Comissió Paritària, sense que això obsti, si fos el cas, la posterior resolució per la via administrativa o judicial.

A l'efecte d'assegurar la participació dels representants dels treballadors en els procediments a través dels quals es produeixen els ascensos, aquests s'analitzaran en les reunions periòdiques entre la direcció de l'empresa i el Comitè d'empresa, amb submissió de les discrepàncies que sorgeixin a les lleres de mediació o arbitratge previstos en el paràgraf precedent.

En l'aplicació d'aquest article es respectarà el dret igual de tots els treballadors a la promoció, sense que càpiga discriminació alguna per raons d'edat, sexe, raça o país de procedència, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

3. Conforme a l'exposat en els apartats precedents, es notificarà als representants dels treballadors els ascensos fins al Grup 7 inclusivament.

Article 18. Plantilla

18.1. Evolució de la plantilla.

En l'últim trimestre de cada any l'empresa i els representants dels treballadors analitzaran l'evolució de la plantilla durant l'any, així com les activitats i produccions desenvolupades, la seva distribució al llarg de l'any i les diverses modalitats de contractació i subcontractació utilitzades en cadascuna d'elles, juntament amb les hores extraordinàries realitzades.

Sobre la base d'això l'empresa fixarà les previsions i objectius de plantilla per a l'any següent en relació amb els objectius de producció i vendes, la seva prevista evolució al llarg de l'any, la situació del mercat, les inversions a realitzar, les innovacions tecnològiques, els plans de formació i promoció, els possibles projectes de rejuveniment de plantilles, etc.

Trimestralment s'examinarà l'evolució de les previsions assenyalades, així com els projectes per al trimestre següent, detallant els nous contractes a realitzar, les modalitats de contractació a utilitzar, així com els supòsits de subcontractació.

L'empresa, prèvia sol·licitud dels representants dels treballadors, lliurarà a aquests el llistat complet de la plantilla existent a 31 de desembre amb indicació per a cada treballador del Grup Professional, divisió orgànica, departament, lloc de treball o funció, règim de jornada, modalitat contractual i data de terminació del contracte en el supòsit de no ser indefinit.

Sense perjudici de la promoció del personal existent per la via de l'ascens, l'empresa podrà amortitzar les vacants que es produeixin. De tot això, i prèviament a l'amortització de les vacants, s'informarà als representants dels treballadors, si els hi hagués, als efectes oportuns.

18.2. Situacions de crisi.

L'empresa donarà prioritat en els processos de reajustament de plantilla als processos de mobilitat interna i externa (trasllats/desplaçaments), així com a assumir els canvis organitzatius i de flexibilitat, especialment els regulats en els articles relatius a la utilització de la borsa d'hores flexibles, que permetin un adequat aprofitament dels recursos existents. En tot cas, les opcions assenyalades seran objecte de negociació amb els representants legals dels treballadors.

L'empresa assumeix el compromís d'utilitzar l'expedient de regulació d'ocupació com a última ràtio i no sense abans haver esgotat els procediments interns i vies de conciliació i mediació en línia amb el comentat en el paràgraf anterior.

En aquest sentit i prèviament a la presentació formal dels procediments de l'article 51 de l'Estatut dels treballadors, s'articularan amb els representants dels treballadors en l'empresa, sistemes d'informació a fi d'evitar en la mesura del possible el recurs a aquests procediments. Tot això, sense perjudici de, si escau, la definitiva presentació dels mateixos per part de la direcció de l'empresa.

Dijous, 27 de març de 2014

En l'elaboració de plans enfront de les situacions de crisi contemplades en l'article 51 de l'Estatut dels treballadors (extinció de contractes per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció), l'empresa assumeix la necessitat d'establir, per abordar tals qüestions, un pla en la confecció del qual hauran d'aportar les dades pròpies i de mercat que justifiquen les mesures proposades, efectuar un diagnòstic de situació adequat i proposar alternatives front la situació plantejada de manera que l'extinció de contractes es constituirà sempre en l'última d'elles, de conformitat sempre amb la normativa legal a cada moment vigent. A aquests efectes l'empresa haurà de consultar prèviament amb els representants dels treballadors, d'acord amb la Llei, el contingut del pla amb l'ànim i voluntat d'obtenir el possible acord en relació amb les solucions més eficaces als problemes plantejats.

Article 19. Escalafons

Amb caràcter únic, l'empresa confeccionarà anualment els escalafons del seu personal, en 2 modalitats diferents:

a) General: Agruparà a tot el personal de l'empresa, amb vista a la data d'ingrés de cada treballador, sense distinció de grups ni categories professionals.

b) Especial: Agruparà als treballadors per grups i subgrups professionals i, dins d'aquests, per categories.

L'ordre de cada treballador en els escalafons vindrà determinat per la data d'alta en la respectiva categoria professional, dins del grup o subgrup que es tracti. En el cas d'igualtat, des de l'antiguitat en l'empresa, i, si aquesta és igual, per la major edat del treballador.

Amb la mateixa periodicitat indicada, l'empresa publicarà els escalafons per a coneixement del personal, que tindrà un termini de 30 dies a partir d'aquesta publicació per reclamar davant l'empresa sobre la situació que en el mateix se li hagi assignat. Si l'empresa no contestés en el termini de 60 dies a la reclamació del treballador, s'entén que accedeix a la sol·licitud formulada.

Article 20. Traslats

Els trasllats de personal que impliquin canvi de domicili familiar per a l'afectat podran efectuar-se: per sol·licitud de l'interessat, per acord entre l'empresa i el treballador, per necessitats de servei i per permuta.

1. Quan el trasllat s'efectuï a sol·licitud de l'interessat, prèvia acceptació de l'empresa, aquest mancarà de dret a indemnització per les despeses que origini el canvi.

2. Quan el trasllat es realitzi per mutu acord entre l'empresa i el treballador, s'estarà a les condicions pactades per escrit entre ambdues parts.

3. Quan les necessitats del treball ho justifiqui, i prèvia informació als representants dels treballadors, podrà l'empresa dur a terme el trasllat, encara que no arribi a un acord amb el treballador, sempre que se li garanteixin al traslladat tots els drets que tingués adquirits, així com qualssevol uns altres que en el futur poguessin establir-se. En tot cas, tret que en l'empresa s'hagués establert per acord genèric o específic amb els representants dels treballadors un sistema de compensació diferent, el traslladat percebrà, prèvia justificació, l'import de les següents despeses: locomoció de l'interessat i els seus familiars que convisquin amb ell, els de transport de mobiliari, roba i estris, i una indemnització en metàl·lic igual a dos mesos de salari real. Igualment l'empresa sufragarà al treballador traslladat una ajuda econòmica amb caràcter temporal –en cap cas superior a deu mensualitats- que li permeti accedir al gaudir d'habitatge en el nou lloc de residència, i consistent en la diferència del cost de renda a més si la hi hagués, en relació amb el cost de renda o lloguer d'habitatge similar en el lloc de procedència.

Notificada la decisió del trasllat, si el treballador optés per la rescissió del contracte s'estarà al que es disposa en la legislació vigent.

Sense perjudici de l'executivitat del trasllat, el treballador que no havent optat per l'extinció del seu contracte es mostri disconforme amb la decisió empresarial, podrà impugnar-la davant la jurisdicció competent.

Article 21. Traslats del centre de treball

En el cas que l'empresa pretengui traslladar el centre de treball a una altra localitat, i sense perjudici de les disposicions vigents en aquesta matèria, vindrà obligada a comunicar-ho al personal amb 1 any d'antelació sempre que sigui possible i, excepte casos de força major, s'hauran de detallar en aquest avís els extrems següents:

Dijous, 27 de març de 2014

a) Lloc on es projecta traslladar l'empresa.

b) Possibilitats d'habitatge en la nova localitat i condicions de lloguer o propietat.

El treballador afectat tindrà un termini màxim de 2 mesos per acceptar o formular objeccions a la proposta de trasllat. En qualsevol cas, el personal tindrà dret a percebre les indemnitzacions que legalment es determinin.

Si algun treballador hagués realitzats despeses justificades amb motiu del trasllat i aquest no es porta a efecte per l'empresa, tindria dret a ser indemnitzat en els perjudicis ocasionats.

Article 22. Canvis de lloc de treball

En els casos d'obriers adscrits amb caràcter forçós a un grup diferent del seu per excés de plantilla, hauran de ser reintegrats al grup d'origen quan existeixin vacants de la seva categoria.

Els treballadors remunerats a preu fet amb prima o a preu fet, que suposin la percepció de complements especials de retribució no podran ser adscrits a altres treballs de diferent règim, excepte quan intervinguessin causes de força major o les exigències tècniques de l'explotació ho requereixin. En tot cas, aquest canvi tindrà caràcter provisional i només podrà durar mentre subsisteixin les circumstàncies excepcionals que ho motivessin, no podent l'empresa contractar nou personal per treballar a preu fet i amb prima en les labors en què anteriorment es van ocupar aquests treballadors sense que aquests tornin a ser reintegrats als seus anteriors llocs de treball.

Els treballadors que per circumstàncies de la producció siguin traslladats a altres seccions que percebin complement de lloc de treball inferior al que habitualment venien percebent, percebran el complement de lloc de treball de la seva anterior secció, no sent en cap cas, en tractar-se d'un complement de lloc de treball, consolidable.

Article 23. Treballs de diferent grup professional

L'empresa, en cas de necessitat, podrà destinar als treballadors a realitzar treballs de diferent grup professional al seu, reintegrant-se el treballador al seu antic lloc quan cessi la causa que va motivar el canvi.

Quan es tracti d'un grup superior, aquest canvi no podrà ser de durada superior a 6 mesos ininterromputs, excepte en els casos de substitució per malaltia, accident de treball, llicències, excedència especial i altres causes anàlogues, en aquest cas es perllongarà mentre subsisteixin les circumstàncies que l'hagin motivat. Transcorreguts els 6 mesos, amb les excepcions apuntades, es convocarà Concurso/Oposició en els termes del present conveni. La retribució, inclòs si escau el CPT, en tant s'exerceixi treball de grup superior, serà la corresponent a la mateixa.

Quan es tracti d'un Grup Inferior, aquesta situació no es podrà perllongar per període superior a 3 mesos ininterromputs, conservant en tot caso la retribució corresponent al seu grup professional i categoria.

En cap cas, el canvi de Grup podrà implicar menyscapse a la dignitat humana. En tal sentit l'empresa evitarà reiterar el treball de Grup inferior amb un mateix treballador. Si el canvi es produís per petició del treballador, el seu salari es condicionarà segons el nou grup professional.

En els casos de treballadors adscrits amb caràcter forçós a un Grup Professional inferior, per excés de plantilla, hauran de ser reintegrats al Grup d'origen quan existeixin vacants del seu Grup.

En tot cas, l'empresari haurà de comunicar la seva decisió i les raons d'aquesta als representants dels treballadors. En el cas que l'acompliment de tasques de diferent grup professional es vagi a perllongar per temps superior a 15 dies de treball, la comunicació als representants dels treballadors i al treballador afectat haurà de produir-se amb almenys tres dies d'antelació, excepte necessitats imprevistes.

Els treballadors remunerats a preu fet o primes que suposin la percepció de complements especials de retribució, no podran ser adscrits a altres treballs de diferent règim, excepte quan intervinguessin causes de força major o les exigències tècniques de l'explotació ho requerissin.

Article 24. Cessaments voluntaris

Els treballadors que desitgin cessar voluntàriament en el servei de l'empresa vindran obligats a posar-ho en coneixement de la mateixa, complint els següents terminis de preavís:

Dijous, 27 de març de 2014

Grups professionals 7 i 8, dos mesos.

- Grups professionals 4, 5 i 6 un mes. Dins del grup professional 4, els treballadors pertanyents a les divisions orgàniques funcionals de producció i manteniment vindran obligats a posar-ho en coneixement en un termini de quinze dies.

Grups professionals 1,2 i 3 quinze dies.

L' incompliment per part dels treballadors de l'obligació de avisar amb la indicada antelació, donarà dret a l'empresa a descomptar de la liquidació del mateix l'import del salari d'un dia per cada dia de retard en el preavis.

L'empresa vindrà obligada a liquidar en finalitzar el termini els conceptes fixos que puguin ser calculats en tal moment. L' incompliment d'aquesta obligació imputable a l'empresa portarà aparellat el dret del treballador a ser indemnitzat amb l'import d'un dia per cada dia de retard en la liquidació, amb el límit de dies de preavis. No existirà tal obligació i, per tant, no neix aquest dret si el treballador no va avisar amb l'antelació deguda.

En cas que el cessament voluntari es produeixi en contractes de durada determinada de durada superior a un any s'estarà a la regulació i efectes establerts en el present Conveni.

Capítol 4. Política salarial.

Article 25. Incrementos salarials durant la vigència del conveni

25.1. Per a l'any 2012, no s'efectuarà increment algun sobre les retribucions salarials vigents a 31 de desembre de 2011, una vegada aplicats els increments totals corresponents a aquest exercici 2011 conforme a l'anterior conveni col·lectiu d'aquesta empresa i acords de pròrroga de la seva vigència per a l'any 2011. De manera que es manté el mateix import salarial que l'any precedent.

Per a l'any 2013, no s'efectuarà tampoc increment algun sobre les retribucions salarials vigents a 31 de desembre de 2012 i 31 de desembre de 2011.

Per a l'any 2014, s'efectuarà, en tot cas, un increment consistent en el 0,2% sobre la massa salarial bruta individual de cada treballador. Si bé, en el cas que l'exercici 2014 conclogui amb beneficis, l'increment salarial a aplicar amb efectes del dia 1 de gener de 2014 serà del 0,4%, en lloc del 0,2%.

Aquest increment s'aplicarà ja amb la nova estructura salarial que per a l'any 2014 s'estableix en aquest conveni.

25.2. Clàusula de inaplicació salarial.

Tenint-se en compte el període de vigència d'aquest conveni, el seu àmbit empresarial, i la data de la seva negociació i signatura, gens procedeix estipular per als anys 2012 i 2013, en els quals no es contempla increment salarial algun.

Respecte a l'increment estipulat per a l'exercici 2014, tenint-se en consideració que el percentatge estipulat es contempla ja en funció dels resultats econòmics de l'empresa, no es podrà invocar per Industrial Flexo, SL uns resultats econòmics negatius per sustentar l'inaplicació d'aquesta revisió acordada.

Únicament en casos excepcionals de molt perllongades parades de producció per causes imprevistes i imprevisibles, es podrà negociar amb la representació dels treballadors una inaplicació d'aquesta revisió, sent precís en tot caso l'acord entre les parts o, en defecte d'això, se sotmetrà a la resolució de l'Autoritat Laboral o jurisdicció competent.

Article 26. Sistema retributiu.

Les retribucions del personal comprès en aquest Conveni estaran constituïdes pel salari mínim garantit anual, plus de conveni, antiguitat, i altres complements existents en l'empresa i els que es regulen en el present conveni.

Garantia salarial en els supòsits d'ascensos, promoció o reconeixement d'un Grup Professional superior.

Quan al treballador se li reconegui un grup professional superior com a conseqüència d'un ascens, promoció o reclassificació se li abonarà el salari mínim garantit (SMG) corresponent a aquest grup professional, i altres conceptes retributius del grup professional o lloc de treball, si els hi hagués.

Dijous, 27 de març de 2014

Article 27. Salari Mínim Garantit anual

S'entén com a salari mínim garantit anual, el que para cada grup professional i categoria professional de procedència, figura així assenyalat en l'article 29 del present conveni, així com en les taules salarials que com a annex s'incorporen, tot això amb efectes a partir de l'any 2014, tenint en compte la data de signatura del present conveni.

Article 28. Plus de conveni

Aquest concepte retributiu no pot ser objecte de plasmació en taula salarial annexa, a l'ésser d'estricta caràcter individual, establert entre l'empresa i cada treballador en funció de les circumstàncies concretes de la seva contractació. Es recollirà com a tal aquell import salarial que es venja percebent per cada treballador que superi el salari mínim garantit al mateix corresponent per raó del grup professional i categoria de procedència, al que resulti adscrit, a part dels complements de lloc de treball, antiguitat, i altres complements salarials regulats en aquest conveni col·lectiu.

No obstant això, i amb la finalitat d'anar homogeneïtzant de manera progressiva els imports del plus de conveni per a cada grup professional, les parts acorden per a la negociació dels propers convenis col·lectius, l'estipular que aquest plus aconseguirà un percentatge mínim a determinar sobre el salari mínim garantit de cada grup professional.

Article 29. Sou mínim garantit

Pel present Conveni s'assigna als treballadors, en jornada completa majors de 18 anys, el salari mínim garantit anual la quantia del qual és per als anys 2012 i 2013, d'un import de 14.527,28 EUR bruts.

Per a l'any 2014, el salari mínim garantit anual serà el que a continuació s'estableix ja per grups professionals: EUR/any.

Grup1: 14.527,28
Grup 2: 15.253,45
Grup 3: 16.536,47
Grup 4: 18.389,71
Grup 5: 20.955,07
Grup 6: 24.519,61
Grup 7: 29.794,13
Grup 8: 37.777,25

Aquest salari mínim garantit serà satisfet en proporció a les hores contractades en aquells casos de contractacions per jornada inferior a l'habitual de l'empresa.

A més a aquests imports, i amb efectes a partir de l'exercici de 2014, aquest SMG s'incrementarà en el percentatge previst en l'article 25.

Article 30. Gratificacions extraordinàries de juny, Nadal i març

El salari mínim garantit per cada grup professional, serà distribuït en dotze mensualitats ordinàries, més dues gratificacions de juny i Nadal, així com la paga de beneficis –març-. Les gratificacions de juny i Nadal inclouran, a més, per a cada treballador, el plus de conveni individual, el seu complement d'antiguitat i la mitjana del complement de lloc de treball aconseguit en els 3 mesos anteriors a cadascuna d'elles. Quant a l'aplicació de la mitjana del complement de lloc de treball dels 3 mesos anteriors a cadascuna d'elles, en cas de baixa per malaltia o accident, s'aplicarà sense tenir en compte el temps de baixa, sempre que no porti més de 30 dies de baixa en aquest període i menys de 3 vegades de baixa entre períodes de paga de juliol a paga de desembre, o viceversa, excepte els casos d'intervenció quirúrgica, en aquest cas no es tindrà en compte aquesta minoració de la mitjana de cosines per a aquest cas concret.

La participació en beneficis ve constituïda per un import fix, que per a l'any 2014 i conforme a la nova estructura salarial resultant d'aquest conveni a partir del 2014, s'aplicarà també per determinar si s'aconsegueix el salari mínim garantit anual per cada grup professional. Aquest import fix s'incrementarà per a l'any 2014 en el percentatge previst en l'article 25 d'aquest conveni pel que fa a l'import fix que en tal concepte ha estat vigent l'any 2011, i consegüentment, en els anys 2012 i 2013 (1.096,42 EUR).

En cas d'ingrés o cessament en l'empresa, les gratificacions i la participació en beneficis es reportaran en proporció al temps treballat.

Dijous, 27 de març de 2014

Quant al pagament de les mateixes, aquestes s'abonaran el dia 23 de juny per a la paga de juny; el dia 15 de desembre per a la paga de Nadal, i el 25 de març de l'any següent per a la paga de març. Si aquests dies anessin festius, es traslladarà el pagament al dia anterior.

També es faculta de manera especial prorratejar, d'acord amb l'interessat, aquesta paga de març en les 12 pagues mensuals. Com a conseqüència de les diferències temporals entre meritació i cobrament d'aquesta paga de beneficis, aquesta paga es reportarà l'any corresponent, incorporant-se a la base de retribució i es pagarà, descomptant-se l'impost de renda, a l'any següent.

Tot això en cadascun dels exercicis del present Conveni.

Quant a la meritació de les mateixes i a l'efecte dels càlculs proporcionals, tenint en compte que hi ha dates de pagament que es traslladen, es fixen en les següents dates:

Per a la paga de juny, el dia 24 de juny.

Per a la paga de Nadal, el dia 23 de desembre.

Per a la paga de març, el dia 1 de gener de cada any.

Article 31. Plus nocturn

El personal tècnic, administratiu i obrer que presti servei, en forma alterna o continuada, durant la nit percebrà, mentre treballi en el torn de nit, les quanties que en cada cas venien establertes fins a la signatura del present conveni.

Aquesta quantitat serà incrementada per a l'exercici 2014 en els percentatges acordats en l'article 25.

Article 32. Igualtat de remuneració per raó de sexe

L'empresari està obligat a pagar per la prestació d'un treball igual el mateix salari, tant per salari mínim garantit com pels complements salarials, sense discriminació alguna per raó de sexe.

Article 33. Antiguitat

En substitució de l'increment per anys de servei, s'estableix un premi d'antiguitat i vinculació consistent en una quantitat mensual, segons detall en l'annex 2.

La quantitat a percebre per aquest concepte serà la indicada per a cada grup professional i categoria professional de procedència, segons els anys de serveis en l'empresa.

L'abonament d'aquest premi s'efectuarà mensualment.

Aquestes quantitats expressades en l'annex 2 tindran els increments de l'article 25.

Article 34. Desplaçaments i dietes

Els treballadors que, per necessitat de l'empresa, i que habitualment no realitzin aquests desplaçaments en funció de la seva activitat i acompliment del seu treball, hagin d'efectuar viatges o desplaçaments a poblacions diferents d'aquelles que radiqui el seu centre de treball percebran una dieta mínima de 14,40 EUR per cada dia, sempre que hagin de realitzar algun menjar en aquesta població.

En el mateix cas, i a partir d'un radi de 26 quilòmetres des del centre de treball, l'empresa pagarà una dieta de 22,95 EUR.

Quant a les despeses de quilometratge, aquests s'estableixen en 0,19 EUR per quilòmetre, així com en la totalitat de l'import del peatge, si escau, previ justificat. Correran les despeses de desplaçament a càrrec de l'empresa, la qual establirà el mitjà de transport més adequat. Així mateix, els treballadors justificaran amb posterioritat l'import de les despeses realitzades. Quan els mitjans de locomoció pagats per l'empresa i la distribució de l'horari permetin al treballador fer els menjars al seu domicili, no tindrà dret al percebo de dieta.

Aquests imports romandran fixos durant tota la vigència del present conveni.

Dijous, 27 de març de 2014

Capítol 5. Jornada de treball, horari, hores extraordinàries, formació i vacances.

Article 35. Jornada de treball

1.-Torn continuat. Per als torns continuats de matí, tarda i nit, la jornada de treball en 2012 serà de 1.768 hores anuals, amb un descans en concepte d'entrepà de 20 minuts diaris a càrrec de l'empresa, del que resulta una jornada efectiva anual de 1.694,33 hores.

Per a l'any 2013, la jornada de treball en 2013 serà de 1.768 hores anuals, amb un descans en concepte d'entrepà de 20 minuts diaris a càrrec de l'empresa, del que resulta una jornada efectiva anual de 1.694,33 hores.

L'any 2014, la jornada anual es rebaixarà en 4 hores addicionals fins a les 1.764 hores anuals, resultant en una jornada efectiva anual de 1.690,67 hores.

El personal que vingui a torn continuat amb rotacions periòdiques exactes, és a dir, sempre matí/tarda/nit i així successivament, tindrà una reducció anual de 15 hores de presència, equivalents a 1.679,33 hores efectives l'any 2012; 1.679,33 hores efectives l'any 2013 i 1.675,67 hores efectives l'any 2014, ja que la jornada setmanal per al torn de nit és de 39 hores/setmana.

Per al personal de torn continuat les rotacions del qual no siguin exactes, s'estarà al prorrateig que resulti d'aplicar la regla anterior.

2. Torn partit.

De 1.768 hores anuals efectives en els anys 2012 i 2013, i de 1.764 hores anuals efectives l'any 2014.

Aquestes jornades es distribuïran al llarg de la setmana, de manera que la jornada laboral del dissabte finalitzi a les 14 hores en jornada normal del que resulta el següent:

Torns continuats i quarts torns: l'equivalent a 1.694,33 hores anuals efectives l'any 2012; 1.694,33 hores efectives l'any 2013 i 1.690,67 hores efectives l'any 2014.

De la mateixa manera el personal que ve a torns amb rotacions periòdiques exactes se li aplicarà una reducció anual de 14,86 hores de presència, equivalents a 1.679,47 hores anuals efectives l'any 2012 i 2013; 1.675,81 hores efectives l'any 2014.

3. Quart torn. Consisteix aquest en la prestació de servei durant tots els dies de la setmana, sempre respectant els descansos setmanals, que poden ser coincidents amb dissabtes, diumenges i festes o no.

El concepte plus quart torn, per a l'exercici 2012, 2013, s'estableix en 14,26 EUR diaris, tot això per dia efectivament treballat, no subjecte en 2012 i 2013 a cap revisió salarial. Per a l'any 2014, s'aplicarà l'increment previst en l'art. 25.

La seva implantació serà de forma escalonada per seccions, a criteri de l'empresa, si bé es tindrà en compte l'ordre invers d'antiguitat per a l'adscripció, definitiva o no, del personal a aquest quart torn. La durada mínima d'adscripció per secció serà de 2 mesos encara que, en cas de situacions extraordinàries (suspensions a causes de IT, llicències, vacances, etc.), no operarà aquesta limitació temporal de manera individual.

4. Distribució irregular de jornades.

Sobre el calendari laboral que regeixi en l'empresa, s'estableix una jornada flexible per a cada any de vigència del Conveni, aquesta jornada de caràcter irregular formarà part del còmput anual de la jornada establerta. La jornada flexible serà aplicable en dissabtes, amb respecte dels descansos mínims fixats en la llei. Aquesta disposició de jornada flexible per part de l'empresa estarà condicionada a informar prèviament als representants dels treballadors. Per a la seva aplicació es tindran en compte els criteris extraordinaris de causalització i l'explicació de les raons tècniques, productives o organitzatives que els justifiquin als representants dels treballadors, així com directament als afectats amb 7 dies d'antelació a l'adopció d'aquesta decisió. La convocatòria d'aquests dies flexibles afectarà sempre de forma rotatòria.

La compensació de la jornada flexible serà la següent:

Dijous, 27 de març de 2014

1 dia de descans obligatori per cada dia flexible. La retribució d'un dia flexible serà de 43,86 EUR al dia. Aquesta quantitat es revisarà conforme a l'establert en l'article 25. El període de descans compensatori es gaudirà sempre de forma obligatòria per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors, o amb els propis afectats. En cas de desacord es gaudiran en el període màxim de 4 mesos des de l'inici del treball flexible, encara que para això es passin a l'any següent.

S'estableixen les següents limitacions: Un sol torn de matí per a cada dissabte.

Aquests torns no es podran convocar en dissabtes que siguin festius oficials ni inici ni final de períodes de vacances, ni en períodes de setmana santa i Nadal o en altres dates que es puguin acordar en el calendari laboral ni excedir de 7 dies a l'any per persona.

L'establert en aquest article no s'aplicarà al personal que es trobi realitzant quart torn.

La direcció informará trimestralment per escrit als representants dels treballadors de les jornades realitzades, les persones que l'han realitzat i els dies que es gaudirà de descans.

5. Jornada dels divendres.

Per al personal de torn partit s'acorda la possibilitat que pugui rotar en l'horari de divendres a la tarda, de manera que cada treballador lliure 2 divendres a la tarda i treballi el tercer, garantint de forma directa i indirecta el correcte servei al client. Els treballadors que s'acullin a aquesta possibilitat hauran de comunicar-ho per escrit a la direcció i augmentaran el seu horari de treball diari de dilluns a dijous en 20 minuts per compensar el temps de descans dels divendres que lliurin. Aquests 20 minuts es podran fer entrant abans a treballar o sortint més tard de l'horari habitual que tenia concertat el treballador amb l'empresa.

La distribució dels torns de guàrdia serà de caràcter departamental, tractant de compaginar les necessitats de l'empleat amb les del departament. Quan no hi hagi acord de les parts, ambdues parts se sotmetran al que decideixi la Comissió Mixta del Conveni.

6. Horari flexible.

El personal de torn partit tindrà la possibilitat d'incorporar-se al treball entre les 7:30 i les 8:30 hores, havent de canviar en la mateixa freqüència l'hora de sortida de final de jornada, de manera que després de treballar la jornada corresponent s'hagin realitzat les 8 hores o 8 hores i 20 minuts efectives, segons correspongui.

Es podrà reduir el temps destinat a la interrupció de la jornada per al menjar en una hora total d'interrupció, sempre de forma voluntària per part del treballador/a.

7. Jornada intensiva.

El personal de torn partit, en el període anual comprès entre el 15 de juny i el 15 de setembre, podrà realitzar la seva jornada de treball en horari de 07:00 a 15:00 hores de dilluns a divendres de forma rotatòria en aquells departaments que la necessitat ho requereixi, i sempre que es garanteixi en tot moment la presència d'algun treballador/a en els departaments implicats.

8. Els dies 5 de gener i 23 de juny el torn de nit no treballarà. La recuperació per part dels treballadors/as d'aquests dies serà establerta entre l'empresa i la representació dels treballadors en establir-se el calendari anual de cada exercici.

Les persones del torn de tarda que desitgin marxar els dies 5 de gener i/o 23 de juny a les 18 hores, i ho sol·licitin mitjançant el corresponent permís de sortida fins al dia 3 de gener 2014 i 18 de juny de 2014, respectivament, hauran de recuperar aquestes hores allargant la jornada normal de dilluns a divendres, segons les necessitats de l'empresa i amb el suficient preavís.

Article 36. Hores extraordinàries.

1. És intenció d'ambdues parts la prevalença del foment a la creació de llocs de treball i intentar reduir al màxim la realització de les mateixes.

Dijous, 27 de març de 2014

2. Per això, les hores extres que es realitzin seran com a conseqüència de substitucions, absentismes, puntes de treball o qualsevol altra situació amb caràcter extraordinari que s'origini i que hauria de tenir la consideració d'hores estructurals.

Per a l'exercici de 2012 i 2013, el preu d'hora estipulat serà el mateix que el de l'exercici 2011, quedant fixat en les següents quantitats:

Grup professional 2: ajudant especialista: 16,01 EUR per hora.
Grup professional 3: professional de segona: 17,28 EUR per hora.
Grup professional 4: professional de primera: 18,58 EUR per hora.
Grup professional 4: capatàs: 20,55 EUR per hora.
Grup professional 5: encarregat: 24,57 EUR per hora.

Per a l'exercici 2014, s'incrementarà conforme als criteris de l'article 25 del present Conveni.

3. Així mateix, s'acorda que, en cas de realitzar hores extres en alguna secció determinada, es doni preferència per igual a les persones que componen aquesta secció sobre la resta de la plantilla.

4. Pel fet de realitzar hores extraordinàries no s'ha de perjudicar a cap persona que no vulgui realitzar-les.

Article 37. Hores de formació

La formació interna es realitzarà preferentment en horari no coincident amb la jornada de treball. La formació per a tota la plantilla és lliure, però tant la direcció com els representants dels treballadors, conscients de la necessitat imperiosa de formació de tota la plantilla, potenciaran i fomentaran, cadascun en el seu àmbit d'actuació, l'assistència a la formació, procurant aconseguir els objectius dels plans anuals de formació.

La retribució de les hores de formació en els exercicis 2012 i 2013, serà de 7,93 EUR hora. Per a l'exercici de 2014 romandrà aquest preu invariable.

Així mateix, per al desplaçament a la formació en l'empresa i per a aquelles persones que habitualment utilitzaven el servei de transport, en cas de formació, l'empresa seguirà posant els mateixos mitjans.

Article 38. Vacances

El règim de vacances anuals retribuïdes del personal afectat pel present conveni serà de 30 dies naturals per a tots els grups professionals i categories.

D'aquests dies de vacances, durant els mesos de juliol i agost es gaudiran de 21 a 28 dies, segons grup I, II i III de vacances.

A l'efecte de fixació del període de gaudir de vacances, es distingiran els següents suposats:

1. Personal de producció.

Es distribuirà en tres grups:

- Grup I.
- Grup II.
- Grup III.

A cadascun s'assignarà una tercera part del personal adscrit a producció.

El grup I gaudirà durant l'exercici 2014, les seves vacances en quatre setmanes consecutives del dia 21 de juliol al 17 d'agost, tots dos inclusivament. El grup II gaudirà durant l'exercici 2014, les seves vacances en quatre setmanes consecutives, del dia 28 de juliol al 24 d'agost, tots dos inclusivament. El grup III gaudirà durant l'exercici 2014, les seves vacances anuals en tres setmanes consecutives, del dia 11 al 31 d'agost, tots dos inclusivament, i la quarta setmana -cinc dies laborals- es gaudirà en setmana santa (quatre dies laborals de setmana santa i el dilluns o primer dia laborable posterior).

Dijous, 27 de març de 2014

Per a l'assignació dels treballadors de producció als tres torns així estipulats, es durà a terme un sorteig amb presència del comitè d'empresa al llarg del mes de gener del 2014.

Tant en el cas de la quarta setmana del torn III, com en el cas dels treballadors que per sorteig resultin assignats als torns I i II, almenys aquesta quarta setmana del seu període de vacances podrà ser triada pel treballador individualment la seva fixació en un altre període anual que no coincideixi amb cap dels assignats a algun dels tres torns, en aquest cas el canvi d'aquesta setmana li serà acceptat per l'empresa, tot això a justificar degudament davant el comitè d'empresa.

2. Resta de personal.

Departaments de logística, qualitat, comercial, financer, i oficines i administració en general: respecte d'aquest personal, de les quatre setmanes de vacances, tres es gaudiran ininterrompudament en període estival -mesos de juliol i agost-, i la quarta serà de lliure elecció individual de cada treballador, sempre atenent en tot caso les necessitats organitzatives de cada departament i la necessària atenció als clients de l'empresa; d'haver-hi discrepàncies entre el treballador i el responsable de departament, se sotmetrà a la deliberació en reunió entre la direcció de l'empresa i el comitè d'empresa, havent de justificar-se degudament les raons per les quals no es pugui accedir a una petició individual d'un treballador en la seva assignació del període de vacances.

Els dos dies restants de vacances, queden fixats en el dia 24 i 31 de desembre de cada any. De coincidir amb festiu, es passarà a dia laborable, perquè siguin gaudits de forma efectiva.

Per als exercicis posteriors, en relació amb el personal de producció, la composició del personal adscrit a cadascun dels tres torns romandrà invariable, però el règim de gaudir de període de vacances que se li assignarà a cadascun dels grups s'efectuarà de forma rotatòria anual, de manera que l'any 2015 el torn III gaudirà del període de vacances pel 2014 previst per al torn I; el torn I gaudirà del període de vacances pel 2014 previst per al torn II; i el torn II del previst pel 2014 per al torn III.

Aquesta successiva rotació se seguirà aplicant any a any, sense perjudici del que es pugui pactar en propers convenis d'Industrial Flexo en millora o si escau rectificació d'aquest sistema d'assignació de períodes de vacances. Així com dels necessaris ajustos de dies concrets de període de vacances en període estival, es considera com a tal del dia 15 de juliol al 31 d'agost.

Les vacances anuals no podrà ser compensada en metàl·lic.

Els treballadors que, en la data determinada per al gaudir de les vacances anuals, no haguessin completat 1 any efectiu en la plantilla de l'empresa gaudiran d'un nombre de dies proporcional al temps de serveis prestats.

En el cas de tancament del centre de treball per vacances, la direcció de l'empresa consignarà el personal que, durant aquest període, hagi d'executar obres necessàries, labors d'empresa, etc., concertant particularment amb els interessats la forma més convenient de les seves vacances anuals.

La liquidació de les vacances s'efectuarà, per a tot el personal, abans del començament de les mateixes, sent retribuïdes conforme a la mitjana obtinguda pel treballador per tots els conceptes, en jornada normal, en els 3 mesos anteriors a la data d'inici de les mateixes.

El personal amb dret a vacances que cessi en el transcurs de l'any tindrà dret a part proporcional de la vacances, segons el nombre de mesos treballats, es computarà com a mes complet la fracció del mateix. En cas de defunció del treballador, aquest import se satisfarà als seus drethavents.

El quadre de distribució de les vacances s'exposarà amb una antelació de 3 mesos, com a mínim, en els taulers d'anuncis, per a coneixement del personal.

Els treballadors de l'equip de manteniment, donada la petició de tots ells confirmada pel Comitè d'empresa i acceptada per l'empresa, realitzaran les seves vacances en rotació anual entre ells.

Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en l'article 48.4 i 48 bis de l'Estatut dels Treballadors, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudir del permís que per aplicació d'aquest precepte li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural al fet que corresponguin.

Dijous, 27 de març de 2014

En el cas que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti al treballador gaudir-les, total o parcialment, durant l'any natural al fet que corresponen, el treballador podrà fer-ho una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

Article 39. Calendari laboral i horaris

A partir de la publicació del calendari oficial en el DOGC, i com a màxim durant el mes de desembre, l'empresa assenyalà, amb intervenció del Comitè d'empresa, el calendari laboral per a l'any següent.

Aquest calendari haurà d'incloure les festes locals i les dates hàbils per al gaudir de vacances, així com la fixació dels ponts.

Pel que fa al calendari del quart torn, aquest s'assenyalà, com a mínim, amb una antelació de 15 dies laborables a l'engegada del mateix, havent d'incloure els dies de descans per als grups que a aquest calendari s'adscriuen.

Per les necessitats pròpies de l'organització i atenció als nostres clients, s'acorda la possibilitat que de forma voluntària i prèvia petició per part de l'empresa als treballadors afectats, es puguin adscriure els mateixos a aquests nous horaris d'acord amb la legislació vigent en matèria de descansos, sent necessari que en la comunicació als afectats estigui present algun membre del Comitè d'empresa.

Capítol 6. Llicències i excedències.

Article 40. Llicències

El treballador, avisant amb la possible antelació, podrà faltar al treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i durant el temps que a continuació s'exposa:

1. Quinze dies naturals en cas de matrimoni.

2. Unió de fet, es concediran 15 dies naturals de permís quan es produeixi una unió de fet, substitutiva de matrimoni convencional. Per al seu gaudir s'haurà d'aportar un certificat de convivència produïda dins dels 30 dies següents al fet causant, resultant evident que el propòsit que anima a les parts no és estendre aquesta concessió a situacions ja consolidades.

3. Dos dies en els casos de naixement de fills, cesària, malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari o defunció de pares, fills, germans, néts o avis, i defunció d'oncles o nebots. Quan, amb tal motiu, el treballador necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, el termini serà de 4 dies.

En els casos de defunció d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat es disposarà d'1 dia addicional. Aquestes llicències es podran realitzar de forma no consecutiva en un terme de 15 dies.

4. Un dia natural en cas de matrimoni de fills, germans o pares en la data de celebració de la cerimònia.

5. Durant 1 dia per trasllat del seu domicili habitual. Els treballadors que realitzin aquest trasllat disposaran d'1 dia addicional a l'esmentat anteriorment sempre que no hagin gaudit d'aquest dret al dia addicional per trasllat en els 2 anys anteriors.

6. Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, s'estarà al que aquesta disposi quant a durada de l'absència i compensació econòmica.

7. Pel temps establert per gaudir dels drets educatius generals i de la formació professional en els llocs i en la forma regulats en la legislació vigent.

Quant als assenyalats en el número 3 de l'apartat anterior, en casos extraordinaris degudament acreditats, tals llicències s'atorgaran pel temps que calgui segons les circumstàncies, es convindran les condicions de concessió i podent acordar-se la no percepció d'havers.

Dijous, 27 de març de 2014

8. Pel temps indispensable perquè les treballadores acudeixin als exàmens prenats i a cursos de tècniques de preparació al part, quan aquestes coincideixin amb la jornada de treball.

9. Un dia per naixement de nét que s'haurà de gaudir en el torn que s'iniciï en les 24 hores següents al part.

10. Pel temps indispensable per acompanyar a consultori mèdic a un parent de primer grau que estigui a càrrec del treballador, sempre que l'horari d'aquest consultori sigui coincident amb el de la seva jornada laboral i amb un màxim de 20 hores anuals en el cas de cada treballador per any natural.

A l'efecte del gaudir de la citada llicència es tindran en compte els següents criteris:

a) Que és aplicable per a l'acompanyament del cònjuge quan reuneixi els restants requisits que s'esmenten en aquest apartat.

b) S'entendrà que el cònjuge o familiar de primer grau aquesta "a càrrec" del treballador a l'efecte de l'acompanyament quan es tracti de persones que presentin una necessitat real de tal acompanyament sobre la base de raons d'edat, accident o malaltia que facin que no pugui valer-se per si mateix i que no està en condicions d'acudir només a la visita mèdica.

c) Haurà d'existir convivència del pacient al domicili del treballador o situació similar que demostrï un alt grau de dependència respecte al treballador en la seva vida quotidiana i/o diària, com pogués ser el cas de pares d'edat avançada que romanguin als seus domicilis o residències geriàtriques.

d) Excepte en el cas previst en l'apartat anterior, no s'entendrà que el familiar està a càrrec del treballador quan aquest últim precisés fer un desplaçament en els termes en què aquest concepte es defineix en l'apartat 2 anterior per acompanyar al seu cònjuge o familiar a visita mèdica.

e) Haurà d'acreditar-se la situació de necessitat d'acompanyament, ja sigui abans o després del mateix, mitjançant certificació o document oficial de facultatiu que acrediti que l'estat o circumstància del familiar impedeix que pugui acudir a la consulta sense acompanyament per les raons indicades.

f) En el cas de l'edat s'entendrà que existeix dependència i per tant la necessitat d'acompanyament fins a la majoria legal, és a dir fins als 18 anys.

En tots els supòsits de llicències contemplats en el present article 40.10, l'inici del gaudir de la llicència ha de coincidir amb l'inici del fet causant, excepte en els casos d'hospitalització en els quals la llicència podrà ser gaudida posteriorment, però sempre que en aquest moment persisteixi el fet causant, és a dir, l'hospitalització del parent fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, podent gaudir-se en aquest últim cas, a elecció del treballador, en dies successius o no i sempre que intervingui el suficient previ.

Així mateix, també en tots els supòsits contemplats en aquest article, es reconeixerà el dret a llicència retribuïda tant als matrimonis convencionals com a les parelles de fet legalment registrades en els registres públics creats o que es puguin crear a aquest efecte en qualsevol àmbit geogràfic o, a falta d'aquests últims, a les acreditades mitjançant escriptura pública notarial atorgada conjuntament, s'haurà de demostrar de forma fefaent davant l'empresa els requisits establerts anteriorment per al corresponent gaudir de la llicència.

En els supòsits de la llicència contemplada en l'apartat 1 del present article, el treballador haurà de lliurar a l'empresa sol·licitud escrita, adjuntant els documents justificatius de la seva situació, en el termini màxim d'un mes explicat a partir de l'endemà al de la inscripció de la unió estable, prescrivint en cas contrari el seu dret.

Article 41. Reducció de Jornada per motius familiars

Els/as treballadors/as, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, podrà substituir-ho per una reducció de la seva jornada en una hora amb la mateixa finalitat. Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare en cas que tots dos treballin.

Els/as treballadors/as que tinguin dret a aquesta reducció de jornada diària podran substituir, a la seva voluntat, per un període de temps de permís retribuït equivalent a la suma de cadascuna de les hores diàries; el gaudir d'aquest dret

Dijous, 27 de març de 2014

haurà de produir-se, necessàriament, de forma consecutiva al permís per maternitat o per paternitat. L'exercici d'aquest dret haurà de comunicar-se a l'empresa amb una antelació mínima d'un mes abans del seu inici.

Aquest permís constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones, però només podrà ser exercit per un dels progenitors en cas que tots dos treballin.

Article 42. Llicències sense sou

Podran sol·licitar llicència sense sou, amb una durada màxima de fins a 3 mesos, els treballadors que portin una antiguitat de 6 mesos. Aquestes llicències es concediran sempre que hi hagi una malaltia molt greu demostrada de manera fefaent de persones de fins a segon grau de consanguinitat i o afinitat.

L'empresa resoldrà favorablement les sol·licituds que en aquest sentit se li formulin, tret que la concessió de llicències afectés greument al procés productiu o es trobessin gaudint aquest dret un nombre de treballadors equivalent al 2% de la plantilla del centre de treball.

Article 43. Excedències

1. Excedències voluntàries.

Els treballadors amb almenys 1 any d'antiguitat en l'empresa podran sol·licitar l'excedència voluntària, per un termini superior a 6 mesos i inferior a 5 anys, sense computar el temps que duri aquesta situació a cap efecte i sense que, en cap cas, es pugui produir en els contractes de durada determinada.

Les peticions d'excedència seran resoltes per l'empresa en el termini màxim d'un mes, tenint en compte les necessitats del treball i procurant despatxar favorablement aquelles peticions que es fonen en terminació d'estudis i altres anàlogues, sense menyscar l'atorgar llicències per altres motius.

El treballador que no sol·liciti el reingrés abans de la terminació de la seva excedència causarà baixa definitiva en l'empresa.

Per acollir-se a una altra excedència voluntària, el treballador haurà de cobrir un nou període de almenys 4 anys de servei efectiu en l'empresa.

Quan el treballador ho sol·liciti, el reingrés estarà condicionat al fet que hi hagi vacant en la seva categoria. Si no existís vacant en la categoria pròpia i sí en la inferior, l'excedent podrà optar entre ocupar aquesta plaça, amb el salari a ella corresponent, fins que es produeixi una vacant en la seva categoria o no reingressar fins que es produeixi aquesta vacant.

2. Excedències per cura de familiars.

Segons l'article 46.3 de l'Estatut dels treballadors, els treballadors tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a 3 anys per atendre a cura de cada fill, tant quan el sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a explicar des de la data de naixement o si escau de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a 2 anys, els treballadors per atendre a cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat i o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix i no exerceixi activitat retribuïda.

L'excedència contemplada en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si 2 o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici de la mateixa donarà fi al que si escau es vingués gaudint.

El període en què el treballador romangui en situació d'excedència conforme a l'establert en aquest article serà computable a l'efecte d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional a la participació de la qual haurà de ser convocat per l'empresari, especialment en ocasió de la seva reincorporació.

Dijous, 27 de març de 2014

Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

Article 44. Excedències especials

Donarà lloc a la situació d'excedència especial del personal que porti al servei de l'empresa un mínim de 6 mesos, qualsevol de les següents causes:

a) Nomenament per a càrrec públic, quan el seu exercici sigui incompatible amb la prestació de serveis en l'empresa.

Si sorgissin discrepàncies referent a això, decidirà la jurisdicció competent. L'excedència es perllongarà pel temps que duri el càrrec que la determina i atorgarà dret a ocupar la mateixa plaça que exercia el treballador en produir-se tal situació, es computarà el temps que hagi romàs en aquella com a actiu amb caràcter general.

El reingrés haurà de sol·licitar-ho dins del mes següent al del seu cessament en el càrrec públic que ocupava.

b) Malaltia, una vegada transcorregut el termini de baixa per incapacitat laboral transitòria i durant el temps en què el treballador percebi prestació d'invalidesa provisional de la Seguretat Social.

Article 45. Assistència a consultori mèdic.

Quan, per raó de malaltia, el treballador precisi l'assistència a consultori mèdic en hores coincidents amb les de la seva jornada laboral, l'empresa concedirà, sense pèrdua de retribució, el permís necessari pel temps precís a aquest efecte, havent de justificar-se el mateix amb el corresponent volant visat pel facultatiu.

Capítol 7.- Règim Disciplinari.

Article 46. Règim disciplinari

Els treballadors podran ser sancionats per la direcció de l'empresa, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableix en els articles següents.

Article 47. Graduació de les faltes

Tota falta comesa per un treballador es classificarà, atenent a la seva importància, transcendència i intenció, en lleu, greu i molt greu.

Article 48. Faltes lleus

Es consideraran faltes lleus les següents:

1. Les faltes de puntualitat, fins a 3 en 1 mes, en l'assistència al treball, amb retard superior a 5 minuts i inferior a 30, en l'horari d'entrada.
2. No cursar en temps oportú la baixa corresponent quan es falti al treball per motiu justificat, tret que es provi la impossibilitat d'haver-ho efectuat.
3. L'abandó del servei sense causa fundada, tot i que sigui per breu temps. Si, com a conseqüència del mateix, s'originés perjudici d'alguna consideració a l'empresa o fos causa d'accident als seus companys de treball, aquesta falta podrà ser considerada com a greu o molt greu, segons els casos.
4. Petits descuits en la conservació del material.
5. Falta de condícia i neteja personal.
6. No atendre al públic amb la correcció i diligència degudes.
7. No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili.
8. Les discussions sobre assumptes estranys al treball dins de les dependències de l'empresa. Si tals discussions produïssin escàndol notori, podran ser considerades com a falta greu o molt greu.

Dijous, 27 de març de 2014

9. Faltar al treball 1 dia al mes sense causa justificada.

Article 49. Faltes greus

Es consideraran faltes greus les següents:

1. Més de 3 faltes no justificades de puntualitat en l'assistència al treball durant un període de 30 dies.
2. Absència, sense causa justificada, per 2 dies durant un període de 30 dies.
3. No comunicar amb la puntualitat deguda els canvis experimentats en la família que puguin afectar a la Seguretat Social. La falta maliciosa en aquests casos es considerarà com a falta molt greu.
4. Lliurar-se a jocs o distraccions en les hores de treball.
5. La simulació de malaltia o accident.
6. La desobediència als seus superiors en qualsevol matèria de treball. Si impliqués crebant manifest de la disciplina o d'ella es derivés perjudici notori per a l'empresa, podrà ser considerada com a falta molt greu.
7. Simular la presència d'un altre treballador, fixant, contestant o signant per ell.
8. Negligència o desídia en el treball que afecti a la bona marxa del servei.
9. La imprudència en acte de treball. Si impliqués risc d'accident per al treballador, per als seus companys o perill d'avaria per a les instal·lacions, podrà ser considerada com molt greu.
10. Realitzar, sense l'oportú permís, treballs particulars durant la jornada, així com emprar eines de l'empresa per a usos propis.
11. L'embriaguesa, fora d'acte de servei, vestint l'uniforme de l'empresa, sempre que per l'uniforme pugui identificar-se a l'empresa.
12. La reincidència en falta lleu (exclosa la de puntualitat), encara que sigui de diferent naturalesa, dins d'1 trimestre i havent intervingut comunicació escrita.

Article 50. Faltes molt greus

Es consideraran com a faltes molt greus les següents:

1. Més de 10 faltes no justificades de puntualitat comeses en un període de 6 mesos, o 20 durant 1 any.
2. El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades i el furt o robatori, tant en l'empresa com als companys de treball o a qualsevol altra persona, dins de les dependències de l'empresa o durant el treball en qualsevol altre lloc.
3. Fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes en primeres matèries, útils, eines, maquinària, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa.
4. La condemna per delictes de robatori, furt o malversació comesos fora de l'empresa o per qualsevol altra classe de fets que puguin implicar, per a aquesta, desconfiança respecte al seu autor i, en tot cas, la de durada superior a 6 anys dictada pels tribunals de justícia.
5. La continuada i habitual falta de condícia i neteja de tal índole que produeixi queixes justificades pels seus companys de treball.
6. L'embriaguesa habitual.
7. Violar el secret de la correspondència o documents reservats de l'empresa, o revelar a elements estranys a la mateixa, dades de reserva obligada.

Dijous, 27 de març de 2014

8. Els maltractaments de paraula o obra, l'abús d'autoritat o la falta greu de respecte i consideració als caps o als seus familiars, així com als companys o subordinats.
9. Causar accidents greus per negligència o imprudència.
10. Abandonar el treball en lloc de responsabilitat.
11. La disminució voluntària i continuada en el rendiment de treball.
12. Originar freqüents renyines i baralles amb els companys de treball.
13. La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que es cometi dins dels 6 mesos següents des que s'ha produït la primera.
14. L'abús d'autoritat per part dels caps serà sempre considerat com a falta molt greu. El que ho sofreixi ho posarà immediatament en coneixement del director de l'empresa.

Article 51. Règim de Sancions

Correspon a l'empresa la facultat d'imposar sancions, en els termes de l'estipulat en el present Conveni.

La sanció de les faltes greus requerirà comunicació escrita motivada al treballador, i la de les faltes molt greus, procediment en què sigui sentit el treballador afectat.

En qualsevol cas, l'empresa adonarà als representants legals, al mateix temps que al propi afectat, de tota sanció que imposi.

Article 52. Sancions màximes

Les sancions màximes que podran imposar-se en cada cas, atenent a la gravetat de la falta comesa, seran les següents:

- a) Per faltes lleus: amonestació verbal, amonestació per escrit, suspensió d'ocupació i sou de fins a 2 dies.
- b) Per faltes greus: suspensió d'ocupació i sou de 3 a 15 dies.
- c) Per faltes molt greus: suspensió d'ocupació i sou de 16 a 40 dies, inhabilitació, per un període no superior a 2 anys per a l'ascens, trasllat forçós a una altra localitat, acomiadament.

Article 53.- Prescripció.

1. Les infraccions comeses per l'empresari prescriuran als 3 anys, excepte en matèria de Seguretat Social.
2. Respecte als treballadors, les faltes lleus prescriuran als 10 dies; les greus als 20 dies, i les molt greus, als 60 dies a partir de la data en què l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als 6 mesos des que s'ha comès.

Capítol 8. Seguretat i higiene en el treball.

Article 54. Prevenció de riscos laborals

En quantes matèries afectin a la seguretat, higiene i prevenció de riscos en el treball, seran aplicable les disposicions contingudes en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i disposicions concordants. A aquests efectes, ambdues parts acorden abordar l'aplicació del paràgraf d'acord amb els següents criteris i declaracions generals:

1. Principis generals:

1.1 Fins a tant s'actualitzi la legislació en la matèria, es consideraran com a nivells màxims admissibles de substàncies químiques i agents físics en el medi ambient laboral els valors límits llindar utilitzats pels SSSH del Ministeri de Treball.

Dijous, 27 de març de 2014

1.2 En aquest centre de treball i per cada àrea homogènia, en cas necessari, es portarà el registre periòdic de les dades ambientals, sent efectuada la recollida de mostres i posteriors anàlisis pel SSSH, a qui se li hi haurà prèviament sol·licitat. Els resultats del mostreig seran posats a la disposició de les parts interessades.

1.3 Tot treball que, després d'haver efectuat els mesuraments continguts en l'article anterior, sigui declarat insalubre, penós, tòxic o perillós tindrà un caràcter excepcional i provisional, havent de, en tots els casos, fixar un termini determinat per a la desaparició d'aquest caràcter, sense que això reporti cap perjudici per a la situació laboral del treballador.

1.4 Els riscos per a la salut del treballador es previndran evitant:

- a) La seva generació.
- b) La seva emissió.
- c) La seva transmissió.

Només en última instància s'utilitzaran mitjans de protecció personal contra els mateixos. En tot cas, aquesta última mesura serà excepcional i transitòria fins que sigui possible anul·lar aquesta generació, emissió i transmissió del risc.

1.5 En tota ampliació o modificació del procés productiu s'haurà de tractar que la nova tecnologia, processos o productes a incorporar no generin riscos que superin els referits valors límits líndar. Quan s'implanti nova tecnologia, s'afegiran, així mateix, les tècniques de protecció que aquesta tecnologia porti annexes.

1.6 Qualsevol malaltia del treballador o dany a la salut que es pugui diagnosticar per la Seguretat Social, entitats o experts en la matèria com ocasionada per les condicions de treball serà, a l'efecte d'aquest Conveni i de la Llei, considerada com a malaltia professional, d'acord amb la legislació vigent.

1.7 Tot accident de treball, malaltia professional o un altre tipus de dany a la salut de treballador derivat del treball obligarà, de forma peremptòria, a l'adopció de totes les mesures que siguin necessàries per evitar la repetició d'aquest dany. Les mesures correctores i informes higiènics que, com a conseqüència d'aquests accidents o malalties professionals, es remetin a l'empresa per part dels tècnics del INSHT seran facilitats, per part de la mateixa, als membres del Comitè de Seguretat i Salut, en un termini màxim de 10 dies des de la seva recepció.

1.8 Sempre que existeixi un risc demostrat per a la salut del treballador derivat del lloc de treball, es podrà recórrer al Comitè de Seguretat i Salut amb caràcter d'urgència. Aquest proposarà les mesures oportunes fins que el risc desaparegui.

2. Comitè de Seguretat i Salut:

2.1 Correspon a l'empresa, en raó de comptar amb Comitè d'empresa resultant d'una plantilla de més de 100 treballadors, designar per formar part d'aquest òrgan a 3 membres de la direcció, amb les funcions específiques, disposades per la Llei de prevenció de riscos laborals, ja citades.

2.2 Els treballadors, mitjançant el CSS, tindran dret a conèixer tota la informació de les matèries emprades, la tecnologia i altres aspectes del procés productiu que siguin necessaris per al coneixement dels riscos que afectin a la salut física i mental derivats del treball. També tindran dret al coneixement dels riscos reals o potencials del procés productiu i els mecanismes de la seva prevenció.

2.3 Els treballadors, individualment, tindran dret a tenir informació sobre el seu estat de salut, incloent resultats d'exàmens, diagnòstics i tractaments que se'ls efectuïn. També tindran dret al fet que aquests resultats els siguin lliurats a sol·licitud de l'interessat i recaptar del Comitè d'empresa la informació necessària sobre el seu medi ambient.

3. Vigilància del risc:

a. El CSS podrà exigir, per a aquells llocs de treball on hi hagués riscos per a la salut, presumptes o demostrats, que s'adoptin mesures especials de vigilància.

b. Aquells treballadors o grups de treballadors que, per les seves característiques personals, per les seves condicions de major exposició a riscos o per altres circumstàncies, tinguin major vulnerabilitat al mateix seran vigilats de manera particular.

c. La direcció de l'empresa, assessorada tècnicament, elaborarà i mantindrà la posada al dia i actualització de:

Dijous, 27 de març de 2014

- a) Un mapa de riscos de la factoria.
- b) Un Pla general de prevenció d'accidents, salut laboral, etc. La direcció de l'empresa adonarà de tot això als representants dels treballadors i al Comitè de Seguretat i Salut, si ho hi hagués.

4. Serveis de medicina, higiene i seguretat en el treball:

4.1. El Comitè de Seguretat i Salut coneixerà l'activitat dels serveis mèdics d'empresa, a les finalitats del total compliment dels punts abans esmentats i de tots aquells aspectes relacionats amb la protecció de la salut del treballador.

4.2. La informació recollida per aquests serveis no podrà tenir una altra finalitat que la protecció de la salut del treballador, guardant-se a altres finalitats el degut secret professional. En qualsevol cas que es demostrï l'incompliment d'aquest punt, els treballadors i l'empresa tindran dret a portar endavant les accions legals que corresponguin.

4.3. Anualment, s'efectuaran reconeixements mèdics generals a tota la plantilla, adequats a les característiques de l'empresa i treballs que en la mateixa es desenvolupen, especificant-se aquests pel servei mèdic d'empresa i donant-se coneixement al Comitè de Seguretat i Salut. Els reconeixements mèdics especials es realitzaran amb la periodicitat que para ells es trobi establerta.

5. Programes, pressupostos i controls:

El Comitè de Seguretat i Salut serà degudament informat sobre els programes anuals destinats a la protecció de la salut del treballador, així com del muntant del pressupost destinat a l'execució del mateix. Tot seguit, emetrà opinions i dictamen sobre el mateix.

6. Tecnologia i organització del treball:

El Comitè de Seguretat i Salut haurà de ser informat de totes aquelles decisions relatives a la tecnologia i organització del treball que tinguin repercussió sobre la salut física i mental del treballador.

Article 55. Accidents de Treball

En cas de baixa per IT derivada d'accident de treball, el productor afectat percebrà, a més del subsidi corresponent a tal situació, un complement salarial fins a aconseguir el 100% de les meritacions que percebria d'estar treballant en jornada normal, tot això d'acord a l'última liquidació percebuda i cotitzada pel concepte de contingències comunes, exclòs el prorrateig de les pagues extres i les de venciment superior al mes.

A aquest complement se li afegirà la quantitat que percebi l'empresa per la base reguladora B, d'acord amb la legislació vigent.

Capítol 9. Règim assistencial.

Article 56. Peces de treball

L'empresa proveirà amb caràcter obligatori i gratuït, al personal que pel seu treball ho necessiti, de les següents peces de treball:

- Tècnics i administratius: 1 bata a l'any.
- Personal obrer: 2 granotes o bussos a l'any i 1 tovallola de bany a l'any.

Serà obligatori per a l'empresa dotar de roba i calçat impermeables al personal que hagi de realitzar labors continuades a la intempèrie, en règim de pluges freqüents, i als quals haguessin d'actuar en llocs notablement entollats o fangosos.

La roba que es facilitarà per l'empresa serà ajustada en les seves característiques a la temporada hivernal i a la temporada estival, segons l'època de l'any.

Dijous, 27 de març de 2014

Capítol 10. Drets sindicals.

Article 57. Dels sindicats

Les parts signatàries, per les presents estipulacions, ratifiquen la seva condició d'interlocutors vàlids i es reconeixen a si mateixes com a tals amb vista a instrumentar, a través de les seves organitzacions, unes relacions laborals basades en el respecte mutu i tendents a facilitar la resolució de quants conflictes i problemes susciti la nostra dinàmica social.

Els sindicats, degudament implantats en els subsectors o plantilles d'Industrial Flexo, SL, són elements bàsics per afrontar, a través d'ells, les necessàries relacions entre treballadors i empresa, tot això sense demèrit de les atribucions conferides per la llei, i desenvolupades en els presents acords, als comitès d'empresa.

Seran nuls i sense efecte els preceptes reglamentaris, les clàusules dels convenis col·lectius, els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'empresa que continguin o suposin qualsevol tipus de discriminació en l'ocupació o en les condicions de treball, siguin favorables o adverses, per raó de l'adhesió o no a un sindicat, als seus acords o a l'exercici en general d'activitats sindicals.

Article 58. De l'acció sindical

1. Els treballadors afiliats a un sindicat podran, en l'àmbit de l'empresa o centre de treball:

- a) Constituir seccions sindicals, de conformitat amb l'establert en els estatuts del sindicat al com pertanyin.
- b) Celebrar reunions, prèvia notificació a l'empresa; recaptar quotes i distribuir informació o propaganda sindical, fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa.
- c) Rebre la informació que els remeti el seu sindicat.

2. Les seccions sindicals dels sindicats més representatius i dels quals tinguin representació en el Comitè d'empresa tindran els següents drets:

a) Amb la finalitat de facilitar la difusió d'aquells avisos que puguin interessar als afiliats a un sindicat, i als treballadors en general, l'empresa posarà a la seva disposició 2 taulers d'anuncis conjunts, que hauran de situar-se en el centre de treball i en els llocs on es garanteixi un adequat accés al mateix dels treballadors.

Prèviament a la inserció d'aquestes comunicacions, es donarà coneixement a la direcció.

- b) A la negociació col·lectiva, en els termes establerts en la seva legislació específica.
- c) A la utilització d'un lloc adequat en el qual puguin desenvolupar les seves activitats dins de l'empresa o centre de treball amb més de 250 treballadors.

Article 59. Dels càrrecs sindicals

1. Els qui ostentin càrrecs electius, a nivell comarcal, provincial, autonòmic o estatal, en les organitzacions sindicals més representatives tindran dret:

- a) Al gaudir dels permisos no retribuïts necessaris per al desenvolupament de les funcions sindicals pròpies del seu càrrec, es poden establir, per acord, les limitacions oportunes al gaudir dels mateixos en funció de les necessitats del procés productiu.
- b) A l'excedència forçosa, amb dret a reserva del lloc de treball i al còmput d'antiguitat mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu, havent d'incorporar-se al seu lloc de treball dins del mes següent a la data del cessament.
- c) A l'assistència i accés als centres de treball per participar en activitats pròpies del seu sindicat o del conjunt dels treballadors, prèvia comunicació a l'empresari i sense que l'exercici d'aquest dret pugui interrompre el desenvolupament normal del procés productiu.

2. Els representants sindicals que participin en les comissions negociadores de convenis col·lectius, mantenint la seva vinculació com a treballador en actiu en l'empresa, tindran dret a la concessió dels permisos retribuïts que siguin

necessaris per a l'adequat exercici de la seva labor com a negociadors, sempre que l'empresa estigui afectada per la negociació.

Article 60. Comitè d'empresa.

1.- Sense perjudici dels drets i facultats concedits per les lleis, es reconeix al comitè d'empresa les següents funcions:

a) Ser informats per la direcció de l'empresa:

a.1) Trimestralment, sobre l'evolució general del sector econòmic al que pertany l'empresa, sobre l'evolució dels negocis i la situació de la producció i vendes de l'entitat, sobre el seu programa de producció i evolució probable de l'ocupació en l'empresa.

a.2) Anualment, sobre el balanç, compte de resultats, memòria i quants documents es donin a conèixer als socis.

a.3) Amb caràcter previ a la seva execució per l'empresa, sobre les reestructuracions de plantilla, tancaments totals o parcials, definitius o temporals i les reduccions de jornada, sobre el trasllat total o parcial de les instal·lacions empresarials i sobre els plans de formació professional en l'empresa.

a.4) En funció de la matèria que es tracti:

a.4.1) Sobre implantació o revisió de sistemes d'organització del treball i qualsevol de les seves possibles conseqüències, estudis de temps, establiments de sistemes de cosines o incentius i valoració de llocs de treball.

a.4.2) Sobre la fusió, absorció o modificació del status jurídic de l'empresa, quan això suposi qualsevol incidència que afecti al volum d'ocupació.

a.4.3) Sobre sancions imposades per faltes molt greus i, especialment, en el seu lloc d'acomiadament.

a.4.4) Referent a les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seves causes, els accidents de treball i malalties professionals i les seves conseqüències, els índexs de sinistralitat, el moviment de cessaments i ingressos i ascensos.

b) Exercir una labor de vigilància sobre les següents matèries:

b.1) Compliment de les normes vigents en matèria laboral i de Seguretat Social, així com el respecte dels pactes, condicions o usos de l'empresa en vigor, formulant, si escau, les accions legals oportunes davant l'empresa i els organismes o tribunals competents.

b.2) La qualitat de la docència i l'efectivitat de la mateixa en els centres de formació i capacitació de l'empresa.

b.3) Col·laborar amb la direcció de l'empresa per aconseguir el compliment de quantes mesures procurin el manteniment i l'increment de la productivitat en l'empresa.

b.4) Es reconeix al Comitè d'empresa capacitat processal com a òrgan col·legiat per exercir accions administratives o judicials en tot el relatiu a l'àmbit de la seva competència, d'acord amb la Llei.

b.5) Els membres del Comitè d'empresa, i aquest en el seu conjunt, observaran sigil professional en tot el referent a l'apartat a) d'aquest article, àdhuc després de deixar de pertànyer al Comitè d'empresa i, especialment, en totes aquelles matèries sobre les quals la direcció assenyali expressament el caràcter reservat.

b.6) El Comitè vetllarà, no només perquè en els processos de selecció de personal es compleixi la normativa vigent, sinó també pels principis de no discriminació, igualtat de sexes i foment d'una política racional d'ocupació.

2. Garanties:

a) Cap membre del Comitè d'empresa podrà ser acomiadat o sancionat durant l'exercici de les seves funcions ni dins de l'any següent al seu cessament, tret que aquest es produeixi per revocació o dimissió i sempre que l'acomiadament o la sanció es base en l'actuació del treballador en l'exercici legal de la seva representació. Si l'acomiadament, o qualsevol altra sanció per suposades faltes greus o molt greus, obeïssin a altres causes, s'haurà de tramitar expedient contradictori, en el qual seran sentits, a part de l'interessat, el Comitè d'empresa o restants delegats de personal. En el

Dijous, 27 de març de 2014

supòsit d'acomiadament de representants legals dels treballadors, l'opció correspondrà sempre als mateixos, sent obligada la readmissió si el treballador optés per aquesta.

Posseiran prioritat de permanència en l'empresa o centre de treball, respecte dels altres treballadors, en els supòsits de suspensió o extinció per causes tecnològiques o econòmiques.

b) No podran ser discriminats en la seva promoció, econòmica o professional, per causa o en raó de l'acompliment de la seva representació.

c) Podran exercir la llibertat d'expressió a l'interior de l'empresa en les matèries pròpies de la seva representació, podent publicar o distribuir, sense pertorbar el normal desenvolupament del procés productiu, aquelles publicacions d'interès laboral o social, comunicant tot això prèviament a l'empresa i exercint tals tasques d'acord amb la normativa vigent a aquest efecte.

d) Disposaran del crèdit d'hores mensuals retribuïdes que la llei determina. No es computarà, dins del màxim legal d'hores, l'excés que sobre el mateix es produeixi amb motiu de la designació de membres del Comitè com a components de comissions negociadores de convenis col·lectius en els quals siguin afectats i pel que es refereix a la celebració de sessions oficials a través de les quals transcorrin tals negociacions, quan l'empresa es vegi afectada per l'àmbit de la negociació referida.

e) Sense depassar el màxim legal, podran ser consumides les hores retribuïdes de les quals disposen els membres del Comitè d'empresa a fi de preveure l'assistència dels mateixos a congressos, conferències, cursos de formació organitzats pels seus sindicats, instituts de formació o altres entitats.

f) Els membres del Comitè d'empresa i delegats sindicals que pertanyin a una mateixa central sindical, podran acumular el crèdit d'hores retribuïdes trimestralment, sent independent el nombre d'hores que pugui emprar un o varis dels seus membres si, en còmput global, no sobrepassen les hores efectives del grup en el qual estan integrats.

Capítol 11. Comissió Paritària.

Article 61. Comissió Paritària

S'estableix la preceptiva Comissió Paritària del Conveni, com a òrgan d'interpretació, conciliació i vigilància del compliment col·lectiu del present Conveni, que estarà composta per tres membres designats per la direcció de l'empresa i tres membres designats pel Comitè d'empresa.

Les parts podran servir-se d'assessors que puguin designar, que actuaran amb veu però sense vot.

Article 62. Funcions de la Comissió Paritària

Són funcions específiques de la Comissió Paritària les següents:

1. Interpretació del Conveni.
2. Conciliació en problemes o qüestions que hagin de ser-li sotmesos per les parts, en els supòsits previstos en el present Conveni.
3. Vigilància del compliment previst dels pactes. Els assumptes ordinaris sotmesos a la Comissió Paritària seran resolts en el termini de 15 dies.

Article 63. Procediment per resoldre discrepàncies per la no aplicació de les condicions de treball

Si concorreguessin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord entre l'empresa i el comitè d'empresa, es podrà procedir, previ desenvolupament d'un període de consultes en els termes previstos en ET per a les modificacions col·lectives de condicions de treball (art. 41.4), a inaplicar en l'empresa les condicions de treball previstes en aquest conveni col·lectiu que afectin a les següents matèries:

- a) Jornada de treball.
- b) Horari i la distribució del temps de treball.
- c) Règim de treball a torns.
- d) Sistema de remuneració i quantia salarial.

Dijous, 27 de març de 2014

- i) Sistema de treball i rendiment.
- f) Funcions, quan excedeixin dels límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39 d'aquesta Llei.
- g) Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

S'entén que concorren causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, quan es donin els supòsits legalment contemplats a aquest efecte en ET i normativa de desenvolupament, i ambdues parts, empresa i representació dels treballadors, estiguin conformes en la seva concurrència i la seva importància per dur a terme la inaplicació temporal de les condicions de treball previstes en aquest conveni.

Quan el període de consultes entre ambdues parts finalitzi amb acord es presumirà que concorren les causes justificatives de inaplicació de condicions pel temps i els efectes que convinguin ambdues parts, havent de determinar amb exactitud l'acord, les noves condicions de treball aplicables en l'empresa i la seva durada. Aquest acord de inaplicació no podrà donar lloc a l'incompliment de les obligacions establertes en conveni relatives a l'eliminació de les discriminacions per raons de gènere o de les quals estiguessin previstes, si escau, en el Pla d'Igualtat aplicable en l'empresa.

En cas de desacord durant el període de consultes qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la comissió paritària del conveni, que disposarà d'un termini màxim de set dies per pronunciar-se, a explicar des que la discrepància li anés plantejada. Quan no s'hagués sol·licitat la intervenció de la comissió o aquesta no hagués aconseguit un acord, les parts hauran de recórrer a els procediments que estiguin en vigor en els acords interprofessionals d'àmbit autonòmic de Catalunya, per solucionar de manera efectiva les discrepàncies sorgides entre les parts. Si escau podrà sotmetre's la discrepància, si així ho convenen ambdues parts, a un arbitratge vinculant, en aquest cas el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només serà recurrible conforme al procediment i sobre la base dels motius establerts en l'article 91 del ET.

El resultat dels procediments al fet que es refereixen els paràgrafs anteriors que hagi finalitzat amb la inaplicació de condicions de treball haurà de ser comunicat a l'autoritat laboral únicament als efectes de dipòsit.

Disposicions finals:

1. En tot el no previst o regulat pel present Conveni, seran aplicable les normes que, sobre la respectiva matèria, vengen establertes o s'estableixin per la legislació general.
2. A l'efecte de solució dels conflictes col·lectius que poguessin originar-se, ambdues parts negociadores, en representació de treballadors i empresa, se sotmeten expressament als procediments de mediació i conciliació regulats en els acords interprofessionals que a cada moment estiguin vigents a Catalunya.

Disposicions Transitòries:

1. Complement de lloc de treball.

El complement específic de lloc de treball de tots aquells treballadors que en l'actualitat estigui fixat per sota dels 3,03 EUR per dia efectivament treballat, el qual es veurà revisat conforme a l'increment de l'Article 25 del Conveni.

2. Turnicitat.

De conformitat amb l'article 36.3 de l'Estatut dels treballadors, s'entén per treball a torns tota forma d'organització del treball en equip segons la qual els treballadors ocupen successivament els mateixos llocs de treball, segons un cert ritme, continu o discontinu, implicant per al treballador la necessitat de prestar els seus serveis en hores diferents en un període determinat de dies o de setmanes i es considera retribuït pels conceptes anteriorment definits.

3. Igualtat.

Per contribuir eficaçment a l'aplicació del principi de no discriminació i al seu desenvolupament sota els conceptes d'igualtat de condicions en treballs d'igual valor, és necessari desenvolupar una acció positiva particularment en les condicions de contractació, salarials, formació, promoció i condicions de treball en general, de manera que en igualtat de condicions d'idoneïtat tindran preferència les persones del gènere menys representat en el grup professional que es tracti.

4. Durant la durada d'aquest Conveni, l'empresa es farà càrrec de les vacunes antigripals.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 27 de març de 2014

5. Taula d'equiparació de categories professionals d'Industrial Flexo, SL, al nou sistema de classificació per grups professionals.

Tenint en consideració l'actual classificació per categories professionals existent i en aplicació en Industrial Flexo, SL, fins avui del present conveni, i les funcions en la pràctica exercides amb caràcter general pels treballadors que estan adscrits a cadascuna d'aquestes categories professionals, es fa la següent equiparació de categories professionals avui existents en Industrial Flexo, SL i els nous grups professionals, la qual cosa tindrà el seu reflex en la taula salarial que igualment s'inclou com a contingut del present conveni col·lectiu tot això amb efectes a partir de gener de l'any 2014.

ANNEX I.

TAULES SALARIS MÍNIMS GARANTITS ANUALS ES PREN COM A REFERÈNCIA ELS IMPORTS DE 2013.

Grup professional	Categoria	Salari mínim garantit/any (EUR)
Grup 8	Director	37.777,25
Grup 8	Sotsdirector	37.777,25
Grup 7	Tècnic cap	29.794,13
Grup 6	Tècnic	24.519,61
Grup 5	Perit	20.955,07
Grup 5	Cap 1a Administratiu	20.955,07
Grup 5	Cap 2a Administratiu	20.955,07
Grup 5	Cap Secció Organització 1a	20.955,07
Grup 5	Cap Secció Organització 2a	20.955,07
Grup 5	Cap de Propaganda	20.955,07
Grup 5	Programador	20.955,07
Grup 5	Encarregats	20.955,07
Grup 4	Tècnic Organització 1a	18.389,71
Grup 4	Oficial 1a Administratiu	18.389,71
Grup 4	Oficial 1a Oficis Auxiliars	18.389,71
Grup 4	Contramestre	18.389,71
Grup 4	Capatàs	18.389,71
Grup 4	Professional 1a Indústria	18.389,71
Grup 3	Tècnic Organització 2a	16.536,47
Grup 3	Oficial 2a Administratiu	16.536,47
Grup 3	Oficial 2a Oficis Auxiliars	16.536,47
Grup 3	Oficial 3a Oficis Auxiliars	16.536,47
Grup 3	Professional 2a Indústria	16.536,47
Grup 3	Magatzemer	16.536,47
Grup 2	Auxiliar Tècnic	15.253,45
Grup 2	Auxiliar Administratiu	15.253,45
Grup 2	Auxiliar Organització	15.253,45
Grup 2	Aspirant Administratiu	15.253,45
Grup 2	Aspirant Tècnic	15.253,45
Grup 2	Aspirant Organització	15.253,45
Grup 2	Ajudant Especialista	15.253,45
Grup 1	Netejadors	14.527,28
Grup 1	Porters	14.527,28
Grup 1	Vigilants	14.527,28

ANNEX II.

TAULA D'ANTIGUITATS 2013.

Grup	Categoria	2 anys	6 anys	10 anys	14 anys	18 anys	22 anys	26 anys	30 anys
Grup 8	Director	6,89	35,10	47,83	60,75	73,67	86,63	99,57	112,49
Grup 8	Sotsdirector	6,89	35,10	47,83	60,75	73,67	86,63	99,57	112,49
Grup 7	Tècnic cap	6,89	35,10	47,83	60,75	73,67	86,63	99,57	112,49
Grup 6	Tècnic	6,89	35,10	47,83	60,75	73,67	86,63	99,57	112,49
Grup 5	Perit	6,89	32,07	43,19	54,26	65,28	76,39	87,46	98,49
Grup 5	Cap 1a Administratiu	6,89	29,63	39,03	48,41	57,88	67,21	76,71	86,11

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 27 de març de 2014

Grup	Categoria	2 anys	6 anys	10 anys	14 anys	18 anys	22 anys	26 anys	30 anys
Grup 5	Cap 2a Administratiu	6,89	29,63	39,03	48,41	57,88	67,21	76,71	86,11
Grup 5	Cap Secció Organització 1a	6,89	29,63	39,03	48,41	57,88	67,21	76,71	86,11
Grup 5	Cap Secció Organització 2a	6,89	29,63	39,03	48,41	57,88	67,21	76,71	86,11
Grup 5	Cap de Propaganda	6,89	29,63	39,03	48,41	57,88	67,21	76,71	86,11
Grup 5	Programador informàtic	6,89	29,63	39,03	48,41	57,88	67,21	76,71	86,11
Grup 5	Encarregats	6,89	29,63	39,03	48,41	57,88	67,21	76,71	86,11
Grup 4	Tècnic Organització 1a	6,89	29,63	39,03	48,41	57,88	67,21	76,71	86,11
Grup 4	Oficial 1a Administratiu	6,89	26,99	34,77	42,42	50,16	57,88	65,57	73,28
Grup 4	Oficial 1a Oficis Auxiliars	17,70	43,55	52,12	60,76	69,40	77,97	86,63	95,22
Grup 4	Contramestre	6,89	29,63	39,03	48,41	57,88	67,21	76,71	86,11
Grup 4	Capatàs	6,89	29,63	39,03	48,41	57,88	67,21	76,71	86,11
Grup 4	Professional 1a Indústria	17,70	43,55	52,12	60,76	69,40	77,97	86,63	95,22
Grup 3	Tècnic Organització 2a	6,89	26,99	34,77	42,42	50,16	57,88	65,57	73,28
Grup 3	Oficial 2a Administratiu	6,89	26,99	34,77	42,42	50,16	57,88	65,57	73,28
Grup 3	Oficial 2a Oficis Auxiliars	17,70	43,55	52,12	60,76	69,40	77,97	86,63	95,22
Grup 3	Oficial 3a Oficis Auxiliars	17,70	41,40	49,95	58,56	67,19	75,82	84,47	93,09
Grup 3	Professional 2a Indústria	17,70	41,40	49,95	58,56	67,19	75,82	84,47	93,09
Grup 3	Magatzemer	6,89	26,06	33,07	40,09	47,14	54,21	61,21	68,26
Grup 2	Auxiliar Tècnic	6,89	26,06	33,07	40,09	47,14	54,21	61,21	68,26
Grup 2	Auxiliar Administratiu	6,89	26,06	33,07	40,09	47,14	54,21	61,21	68,26
Grup 2	Auxiliar Organització	6,89	26,06	33,07	40,09	47,14	54,21	61,21	68,26
Grup 2	Aspirant Administratiu	6,89	26,06	33,07	40,09	47,14	54,21	61,21	68,26
Grup 2	Aspirant Tècnic	6,89	26,06	33,07	40,09	47,14	54,21	61,21	68,26
Grup 2	Aspirant Organització	6,89	26,06	33,07	40,09	47,14	54,21	61,21	68,26
Grup 2	Ajudant Especialista	17,70	41,40	49,95	58,56	67,19	75,82	84,47	93,09
Grup 1	Netejadors	6,89	26,06	33,07	40,09	47,14	54,21	61,21	68,26
Grup 1	Porters	6,89	26,06	33,07	40,09	47,14	54,21	61,21	68,26
Grup 1	Vigilants	6,89	26,06	33,07	40,09	47,14	54,21	61,21	68,26

ANNEX III.

GRUPS PROFESSIONALS.

Grup 1

Categories que s'inclouen en aquest grup: netejadors, porters, vigilants.

Grup 2

Categories que s'inclouen en aquest grup: ajudant especialista; auxiliar administratiu; auxiliar tècnic; auxiliar organització; aspirant administratiu; aspirant tècnic; aspirant organització.

Grup 3

Categories que s'inclouen en aquest grup: professional 2a indústria; magatzemer; oficial 3a of. auxiliar; oficial 2a of. auxiliar; oficial 2a administratiu; tècnic organització 2a.

Grup 4

Categories que s'inclouen en aquest grup: professional 1a indústria; contramestre; capatàs; oficial 1a of. auxiliar; oficial 1a administratiu; tècnic organització 1a.

Grup 5

Categories que s'inclouen en aquest grup: cap 1a administratiu; cap 2a administratiu; perits; encarregats; cap secció organització 1a i 2a; cap de propaganda; programador.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 27 de març de 2014

Grup 6

Categories que s'inclouen en aquest grup: tècnics.

Grup 7

Categories que s'inclouen en aquest grup: llocs de màxima responsabilitat i direcció.

Grup 8

Categories que s'inclouen en aquest grup: direcció d'empresa.

Barcelona, 3 de febrer de 2014

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès