ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 15 d'octubre de 2015, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Snop Estampación, SA, (centres de treball de la Pobla de Claramunt, Santa Margarida i els Monjos i Nissan On-Site a la Zona Franca de Barcelona) per al període 01.06.2015-31.05.2018 (codi de conveni núm. 08100021012012)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Snop Estampación, SA, subscrit el dia 6 de juliol de 2015, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març; 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 63/2015, de 28 d'abril, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, la Resolució EMO/1839/2015, de 31 de juliol, d'avocació i assignació temporal de determinades funcions dels Serveis Territorials d'Empresa i Ocupació a la Catalunya Central en els Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona i altres normes d'aplicació,

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Snop Estampación, SA, (centres de treball de la Pobla de Claramunt, Santa Margarida i els Monjos i Nissan On-Site a la Zona Franca de Barcelona) per al període 01.06.2015-31.05.2018 (codi de conveni núm. 08100021012012) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA SNOP ESTAMPACIÓN SA, (CENTROS DE TRABAJO DE LA POBLA DE CLARAMUNT, SANTA MARGARIDA I ELS MONJOS I NISSAN ON-SITE A LA ZONA FRANCA DE BARCELONA).

Artículo 1. Ámbito funcional y territorial.

1.1. El presente Convenio regula las relaciones laborales existentes entre la dirección y el personal de SNOP ESTAMPACIÓN, SA, que presten servicios en cualquiera de los departamentos, secciones o líneas existentes en la empresa en el ámbito territorial de la provincia de Barcelona y con las excepciones indicadas en el artículo 2 del Convenio.

1.2. Los centros de trabajo situados en la provincia de Barcelona son:

1.2.1. Planta de la Pobla de Claramunt, a todos los efectos el almacén de Òdena estará adscrito al centro de trabajo de la Pobla de Claramunt.

1.2.2. Planta de Santa Margarida i els Monjos.

1.2.3. Nissan On. Site en la Zona Franca de Barcelona.

Artículo 2. Ámbito personal.

Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectarán a todo el personal empleado en la empresa incluidas en los ámbitos anteriores, salvo a los que desempeñen el cargo de consejero, de alta dirección o alta gestión en la empresa, a no ser que en el contrato de estos últimos haga referencia expresa a este Convenio, en cuyo caso les será de aplicación.

Artículo 3. Ámbito temporal.

3.1. El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de junio de 2015 y su duración finalizará el 31 de mayo del 2018, con independencia de la fecha de su publicación oficial.

CVE-Núm. de registre: 062015001029

3.2. No obstante lo anterior, una vez terminada su vigencia inicial, y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos previstos en el Art. 86 punto 3 y 4 de ET, se entenderá que se mantiene la vigencia de su contenido normativo.

Artículo 4. Denuncia y revisión.

4.1. El convenio se considerará prorrogado automáticamente año a año, en caso de no producirse denuncia por ninguna de las partes firmantes.

4.2. Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el convenio dentro de los tres últimos meses de su vigencia.

4.3. Las negociaciones para la revisión del nuevo convenio deberán iniciarse en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de la denuncia, en la que la parte denunciante del convenio acompañara un documento escrito razonado sobre los motivos de la denuncia y una plataforma de los puntos a deliberar con sus propuestas de negociación.

4.4. Las partes negociarán de buena fe, y procurarán que las negociaciones se desarrollen con la continuidad necesaria a fin de alcanzar un acuerdo.

4.5. Mientras se mantenga la negociación, el convenio permanecerá en ultra actividad, salvo acuerdo entre las partes.

Artículo 5. Respeto a lo convenido.

Partiendo de que las condiciones pactadas en el presente Convenio serán consideradas globalmente, si la autoridad laboral considerase que alguno de los pactos de este Convenio conculcan la legalidad vigente o lesionan gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción competente, la cual adoptará las medidas que procedan al objeto de subsanar supuestas anomalías.

Artículo 6. Compensación y absorción.

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

Artículo 7. Garantía ad personam.

Se respetarán a título individual las condiciones económicas que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, y no podrán ser absorbidas ni compensadas y si podrán ser revalorizadas, incrementándose anualmente en función del incremento salarial del convenio para cada año.

Artículo 8. Interpretación.

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

Artículo 9. Composición.

9.1. La Comisión Paritaria estará compuesta por 4 miembros de la parte social, y 4 miembros en representación de la empresa. Habrá un presidente y un secretario, uno por cada parte, elegidos por y de entre los miembros que componen la Comisión. Estos cargos serán alternantes cada reunión quedando siempre un cargo en manos de una parte y el otro en manos de la otra.

9.2. Los asesores serán designados libremente por los vocales de cada una de las representaciones.

9.3. La Comisión Paritaria podrá además utilizar los servicios permanentes y ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su competencia y que se describen en el Art. 10 de este Convenio.

Artículo 10. Funciones.

10.1. Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

a. La interpretación auténtica del Convenio.

CVE-Núm. de registre: 062015001029

b. Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por ambas partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.

c. Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

d. Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

e. Recibir y analizar los acuerdos adoptados por las partes en materia de flexibilidad del tiempo de trabajo.

10.2. La Comisión Paritaria deberá elaborar su Reglamento de funcionamiento interno.

Artículo 11. Domicilio.

La comisión paritaria tendrá su domicilio en las instalaciones de la empresa en La Pobla de Claramunt. C/Narcis Monturiol s/n Polígono industrial Plans d'Arau.

Artículo 12. Remisión de cuestiones a la Comisión.

12.1. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

12.2. Para resolver cualquier consulta planteada a la Comisión se dará audiencia a las partes interesadas.

12.3. Cuando con intervención de la comisión paritaria no se alcanzara un acuerdo sobre las discrepancias planteadas, las partes se someterán a los procedimientos de mediación del Tribunal laboral de Cataluña, según lo dispuesto en el artículo 79 del presente convenio.

Artículo 13. Comisión paritaria sobre clasificación profesional.

13.1. Cualquier conflicto y/o discrepancia que pueda surgir entre la dirección de la empresa y la representación legal del personal en aplicación del sistema de grupos profesionales, deberá someterse en primera instancia a esta comisión paritaria.

13.2. La comisión paritaria deberá resolver la consulta realizada en un plazo no superior a 25 días, desde la fecha en que esta comisión tenga conocimiento de la misma. En el supuesto de no recibir contestación en el plazo previsto, se dará por cumplimentado este trámite, debiendo el/los interesados acreditar a tal efecto, mediante certificación expedida por el secretario, conforme no se ha producido resolución, pudiendo las partes, a partir de este momento, acudir a las instancias que estimen conveniente.

Artículo 14. Norma general.

Operan como criterios generales en lo no previsto en el presente convenio sobre clasificación profesional, los criterios generales que establece el acuerdo sobre clasificación profesional de la industria del metal (BOE 10. 05. 2013, modificación por resolución de 22. 04. 2013).

14.1. La clasificación profesional se efectuará atendiendo fundamentalmente a los criterios que se fijan para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

14.2. La clasificación se realizará en divisiones funcionales dentro de los grupos profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrolle el personal.

14.3. En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos Profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en grupos Profesionales inferiores.

14.4. Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado grupo profesional, son los siguientes:

CVE-Núm. de registre: 062015001029

A. Conocimientos.

Factor para cuya valoración deberá tenerse 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.

B. Iniciativa.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

C. Autonomía.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que desarrolle.

D. Responsabilidad.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

E. Mando.

Factor que tendrá en cuenta 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, teniendo en cuenta la naturaleza del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

F. Complejidad.

Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

14.5. En el anexo I de este Convenio se definen los grupos profesionales y divisiones funcionales.

Relación, sin criterio limitativo, de divisiones funcionales para cada grupo profesional, pudiendo integrarse otras nuevas o suprimirse alguna de las relacionadas.

14.6. A continuación se procede a efectuar una descripción de cada grupo profesional:

Grupo profesional 1.

Criterios Generales.

Los trabajadores/as pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completados con estudios específicos y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes divisiones funcionales:

Técnicos:

- Analistas de sistemas (titulación superior).
- Arquitectos.
- Directores de áreas y servicios.
- Ingenieros.
- Licenciados.

CVE-Núm. de registre: 062015001029

Tareas.

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

1. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad del mismo, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.

2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.

3. Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.

4. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.

5. Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.

6. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.

7. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de una empresa de dimensión media, o en empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.

8. Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (hardware) como a nivel lógico (software).

Grupo profesional 2.

Criterios Generales: Son trabajadores/as que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación. Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Podrán incluirse en este grupo, los denominados Titulados superiores de entrada. Comprende, a título orientativo, las siguientes divisiones funcionales:

- Técnicos:

- Titulados superiores de entrada (1).
- Proyectistas.
- ATS y/o DUE.
- Arquitectos técnicos (Aparejadores).
- Ingenieros técnicos (Peritos).
- Graduados sociales y/o Diplomado en relaciones laborales.

Tareas:

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

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc., o en cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen tales agrupaciones.

2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte, con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en las funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.

CVE-Núm. de registre: 062015001029

3. Actividades y tareas propias de ATS y/o DUE, realizando curas, llevando el control de bajas de IT y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.

4. Actividades de graduado social y/o diplomado en relaciones laborales consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, economato, comedores, previsión del personal, etc.

5. Tareas técnicas consistentes en el desarrollo de proyectos en toda su extensión, y en el cual se deben aplicar normalización, cálculos genéricos y de detalle, resistencias de materiales, consiguiendo la viabilidad total del proyecto.

Grupo profesional 3.

Criterios Generales:

Son aquellos trabajadores/as que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Formación. Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o superior, y/o de módulo superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión. Comprende, a título orientativo, las siguientes divisiones funcionales:

- Técnicos:

- Analista programador.
- Delineante proyectista.
- Dibujante proyectista.
- Jefes de Áreas y Servicios.

Empleados:

- Jefes de Áreas y Servicios.

Operarios:

- Jefe de taller.
- Maestro industrial.

Tareas:

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

1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (siderurgia, electrónica, automación, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, etc.).

2. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándoles adecuadamente.

3. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.

4. 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.

5. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.

CVE-Núm. de registre: 062015001029

6. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisionales de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

7. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.

8. Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.

9. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.

10. Tareas técnicas de dirección de I + D de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.

11. Tareas técnicas, administrativas o de organización, que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.

12. Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.

13. Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

Grupo profesional 4.

Criterios Generales:

Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas.

Formación. Titulación equiparable a Bachillerato, ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

- Delineantes de 1ª.
- Técnicos administrativos (Controller…).
- Técnicos laboratorio.
- Técnicos organización.

Operarios:

- Encargados.
- Profesional de oficio especial.

Tareas:

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

1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.

CVE-Núm. de registre: 062015001029

2. Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

3. Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

4. Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.

5. Tareas de I + D de proyectos completos según instrucciones.

6. Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.

7. Tareas de gestión de compras de aprovisionamientos y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.

8. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.

9. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de aplicación informática.

10. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.

11. Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.

12. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.).

13. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que recepcionan la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.

14. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares a la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.

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

16. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

Grupo profesional 5.

Criterios Generales:

Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período intermedio de adaptación.

Formación. Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión. Comprende, a título orientativo, las siguientes divisiones funcionales:

CVE-Núm. de registre: 062015001029

Empleados:

- Delineante de 2ª.
- Oficiales administrativos de 1ª y 2ª.
- Comercial.

Operarios:

- Chófer de camión.
- Coordinadores de grupo.
- Profesionales de oficio de 1ª y 2ª.
- Profesional siderúrgico de 1ª y 2ª.
- Personal de diques y buques (2).

Tareas:

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

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.

2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc. dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.

3. Tareas de electrónica, siderurgia, automación, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.

4. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto.

5. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.

6. Tareas de cierta complejidad de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleve el autocontrol del producto elaborado.

7. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.

8. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.

9. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.

10. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo y ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.

11. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.

12. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.

13. Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantilla los resultados de la inspección.

CVE-Núm. de registre: 062015001029

14. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anormalidades, etc., reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos según código al efecto.

15. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los toman directamente en base a normas generalmente precisas.

Grupo profesional 6.

Criterios Generales:

Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

Formación: Formación equiparable a Enseñanza Secundaria Obligatoria, así como a conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión. Comprende, a título orientativo, las siguientes divisiones funcionales:

Empleados:

- Almacenero.
- Auxiliares en general.
- Dependiente.
- Operador de ordenador.
- Telefonista.

Las categorías que exigen título o autorización (Guarda Jurado) podrían justificar otro encuadramiento, por lo que quedarán, por doble motivo, pendientes de la negociación que se desarrolle en ámbitos inferiores.

Operarios:

- Chófer de turismo.
- Conductor de máquina.
- Especialista.
- Profesional de oficio de 3ª.
- Profesional siderúrgico de 3ª.

Tareas:

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

1. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.

2. Tareas de electrónica, siderurgia, automación, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.

3. Tareas elementales en laboratorio.

4. Tareas de control de accesos a edificios y locales sin requisitos especiales ni arma.

5. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.

6. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.

7. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.

8. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestra para análisis.

CVE-Núm. de registre: 062015001029

9. Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.

10. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.

11. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).

12. Realizar trabajos en máquinas de producción en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.

13. Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.

14. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.

15. Tareas de operación de equipos de transmisión de información, fax, etc.

16. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos y/o impresión y lectura de los mismos.

17. Conducción con permiso adecuado, entendiendo que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.

18. Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas, puente, grúas de pórtico, etc.).

19. Tareas sencillas de preparación de operaciones en máquinas convencionales, así como los cambios de herramientas y sus regulaciones.

20. Tareas de apoyo en la venta y comercialización de productos, consistentes en efectuar y concretar las ventas.

Grupo profesional 7.

Criterios Generales.

Estarán incluidos aquellos trabajadores/as que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

Formación. Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de escolaridad equivalente. Comprende, a título orientativo, las siguientes divisiones funcionales:

Empleados:

- Ordenanza.
- Portero.

Operarios:

- Peón.
- Aprendiz 16 años.
- Aprendiz 17 años.
- Aprendiz mayor de 18 años (1º, 2º y 3º año).

Tareas:

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

1. Tareas manuales.

2. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiendo por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.

CVE-Núm. de registre: 062015001029

3. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.

4. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.

5. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.

6. Tareas de tipo manual que conlleva el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.

7. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo del movimiento de los mismos.

8. Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.

9. Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado (discusión).

1) Titulados superiores de entrada: agrupa a titulados superiores y licenciados en general, de entrada, que independientemente del tipo de contrato formalizado (fijo, en prácticas, etc.) no disponen de experiencia previa en empresas, siendo necesario un período de adaptación, que como máximo podrá ser de 12 meses, para cumplir los criterios generales requeridos para su clasificación en el grupo profesional 1.

2) Categorías profesionales diques y muelles. El personal clasificado por la antigua ordenanza en el Subgrupo de Técnicos de diques y muelles, como son el caso de los buzos, hombres rana, etc. quedarían encuadrados en el grupo profesional 5º de la actual.

Artículo 15. Modalidades de contratación.

15.1. La contratación laboral se realizará fomentando el uso adecuado de las diversas modalidades contractuales de manera tal que las necesidades permanentes sean atendidas con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales puedan ser atendidas con contratos temporales causales, directamente o mediante ETT.

15.2. Los contratos de trabajo suscritos a través de una ETT, tendrán una duración de tiempo limitado en un periodo máximo de 12 meses, en función de las necesidades coyunturales (en función de la actividad). En el supuesto de que transcurrido dicho periodo existan plazas vacantes dentro de la estructura de la empresa, siempre que ésta lo considere oportuno, se le ofrecerá al trabajador contratado mediante ETT, la posibilidad de incorporarse en un puesto de trabajo de la empresa igual o similar dentro del mismo grupo profesional.

15.3. Los trabajadores contratados de ETT no podrán superar la cantidad del 10% del total de la plantilla, con el objetivo en cada momento de tener una plantilla estable.

15.4. Promoción Interna Estructural.

Cuando se necesite personal porque se crean puestos nuevos o haya vacantes entre los grupos Profesionales 5 y 6, en su propio departamento o algún departamento distinto al que pertenece y con una definición funcional distinta pero que por experiencia y conocimientos, (Curriculum y perfil profesional), el personal que quiera mejorar su situación laboral dentro de la empresa, pueda aspirar en igualdad de condiciones y oportunidades junto al resto de personal externo.

Para poder optar a esta promoción Interna de la empresa, será requisito indispensable, la presentación del Curriculum vitae actualizado, al departamento de RRHH.

Los criterios de selección serán los adecuados al perfil/ función y los aspirantes escogidos conocerán de antemano las condiciones relativas para el puesto de trabajo al que van a desempeñar.

Tras haber aceptado la promoción, está tendrá un periodo de adaptación, en el transcurso del cual ambas partes se informaran de la integración y/o dificultades encontradas en dicho periodo no superior a 3 meses, transcurrido el cual no habrá opción a retorno al puesto de trabajo anterior.

Las promociones de carácter temporal tendrán consideración de suplencia y tendrán un trato personalizado a las necesidades y temporalidad del mismo.

CVE-Núm. de registre: 062015001029

15.5. Promoción Interna Funcional.

El personal que estando desarrollando, funciones o tareas laborales superiores al nivel de clasificación profesional asignado, en su definición de función, que ya tenga los conocimientos y experiencia y está preparado para promocionar a un nivel superior en la estructura organizativa, debe de solicitar a su superior jerárquico, el documento de solicitud correspondiente para la promoción a un nivel superior de definición de función, en virtud de los acuerdos entre el Comité inter centros y la dirección de la empresa SNOP Estampación SA.

La dirección creara un registro de solicitudes y previo estudio de la solicitud responderá al interesado en el plazo de 30 días, aprobando o denegando dicha solicitud.

Se estudiaran las solicitudes de promoción del personal que desempeñe tareas exclusivas pertenecientes a un grupo profesional superior al que tiene asignado dentro de la estructura organizativa de la empresa siempre y cuando trabajen de forma autónoma y no de formación.

Una vez analizadas dichas solicitudes la empresa determinara su adscripción o no al citado grupo profesional.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del personal y sin perjuicio de su formación y promoción profesional. En el ejercicio de la movilidad funcional la dirección de la empresa podrá asignar al personal perteneciente a un grupo profesional la realización de aquellas tareas correspondientes a un grupo inferior al que se pertenezca, siempre que las mismas estuviesen también incluidas entre las normales o sean complementarias de su grupo profesional.

Artículo 16. Norma general.

Las retribuciones que se pactan en este Convenio se consideran como contraprestación de los conocimientos y aportación del trabajador al puesto de trabajo.

Artículo 17. Estructura salarial.

17.1. La estructura salarial que pasarán a tener las retribuciones, desde la fecha de la firma del presente Convenio será la siguiente:

17.1.1. Salario base, con garantía ad personan.

17.1.2. Complemento puesto de trabajo, con garantía ad personan.

17.1.3. Complementos de puesto: plus nocturno, plus de disponibilidad, plus de cuarto turno, plus compensación, plus tóxico penoso, plus de almacén.

17.1.4. Calidad o cantidad de trabajo: horas extraordinarias.

17.1.5. De vencimiento superior al mes: gratificaciones extraordinarias de junio y de Navidad.

17.1.6. Otros pluses: plus On-Site, plus de presencia, prima de beneficios, plus de encargado.

Asimismo, durante la vigencia del presente Convenio, la Comisión Paritaria podrá negociar la creación de nuevos complementos retributivos.

Artículo 18. Salario base.

18.1. Se entenderá por salario base, la retribución correspondiente en cada uno de los grupos profesionales a una actividad normal, por la jornada de trabajo fijada en este Convenio y que, como tal sueldo se detalla en la tabla salarial que se refiere como (Anexo 2).

18.2. Las cuantías previstas, que lo son a jornada completa, se reducirán en proporción al tiempo contratado según contrato de trabajo.

Artículo 19. Complemento puesto de trabajo.

19.1. Se abonará el complemento de trabajo que consta en el anexo 2 por cada grupo profesional y definición de función.

CVE-Núm. de registre: 062015001029

19.2. Las cuantías previstas, que lo son a jornada completa, se reducirán en proporción al tiempo contratado según contrato de trabajo.

Artículo 20. Gratificaciones extraordinarias.

20.1. Se abonarán dos pagas extraordinarias, una de junio y la otra de Navidad, que se satisfarán del día 15 al 20 de junio y 22 de diciembre, y si cualquiera de dichos días fuera festivo, se abonará el día laborable inmediato anterior. Los importes de las mismas se indican en el anexo 2 del Convenio.

20.2. El personal que hubiese ingresado en el transcurso del año, o cesara en el mismo, se le abonará las gratificaciones extraordinarias señaladas, prorrateando su importe con relación al tiempo trabajado.

Artículo 21. Pluses de trabajos penosos, tóxicos o peligrosos.

21.1. Este plus únicamente lo percibirá aquel personal que realice excepcionalmente trabajos penosos, tóxicos o peligrosos. El resto de personal que hasta la fecha de suscripción del presente Convenio venía percibiendo dicho plus dejará de percibirlo, pasando la cuantía referente al mismo a formar parte del complemento puesto de trabajo.

21.2. A este personal que realice trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, deberá abonársele por jornada completa el importe señalado en el anexo 2, cuando trabaje jornada completa o cuando sobrepase la media jornada, percibiéndose por 12 mensualidades.

21.3. La percepción por este concepto se reducirá a la mitad cuando el trabajador realice estos servicios durante un período superior a 60 minutos por jornada y no exceda de media jornada.

21.4. La cuantía convenida en el anexo 2 comprende y cubre las tres circunstancias de: excepcional penosidad, toxicidad y peligrosidad cuando eventualmente concurriesen uno, dos o los tres supuestos.

21.5. En aquellos casos en que el carácter excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso hubiere sido tenido en cuenta en la calificación de los puestos de trabajo o fijación de los valores del incentivo, no se percibirá esta bonificación.

21.6. La mujer en período de gestación, o de lactancia natural, quedará excluida de realizar trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, y en caso de discrepancia sobre la calificación del puesto de trabajo se estará a lo que resuelva la autoridad laboral.

Artículo 22. Plus de trabajos nocturnos.

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Este plus será satisfecho de acuerdo con las cantidades que figuran en el (Anexo 2), homogeneización respecto a otras zonas con convenio de empresa.

Artículo 23. Plus de disponibilidad.

23.1. Este plus contempla la obligatoriedad de disponibilidad horaria respecto al resto de personal laboral de la empresa. Afecta a distintos colectivos con matices distintos por lo cual se crean los siguiente pluses de disponibilidad reflejados en el anexo 2.

Plus disponibilidad-equipo de guardias, se abonará exclusivamente al personal de mantenimiento.

23.2. Por su parte, el personal de mantenimiento se compromete a estar disponible y localizable, mediante los medios que la empresa proporcione, en todo momento. Además, el personal deberá aportar a la empresa un número de teléfono secundario que será considerado como opción alternativa.

Artículo 24. Plus Nissan On-Site.

Este plus lo percibirán aquellos trabajadores que prestan servicios en el centro de trabajo Nissan On-Site en la Zona Franca de Barcelona. El importe del mismo se recoge en el anexo 2 del Convenio.

Artículo 25. Plus de cuarto turno

25.1. Cuando se constate un incremento de la demanda de producción, que no pueda ser atendido adecuadamente por el actual sistema y requiera un incremento de las horas de producción semanales, se procederá a la instauración del cuarto turno que incluirá los fines de semana.

CVE-Núm. de registre: 062015001029

25.2. Cuando se trabaje los fines de semana en cuarto turno, siempre que no se prolongue más de un año, desde el inicio de la actividad, se percibirá un plus por día trabajado el fin de semana el importe del mismo se recoge en el anexo número 2 del convenio. En caso de periodos superiores se renegociará con la representación social.

25.3. Antes de la implantación del cuarto turno, se negociara con los representantes legales de los trabajadores sobre las condiciones de aplicación, sobre estructura, turnos, temporalidad, descansos, los cuales se considerarán como jornadas efectivas de trabajo.

25.4. En caso de desacuerdo la empresa podrá establecer las condiciones del cuarto turno siguiendo el procedimiento del art. 41, del Estatuto de los trabajadores.

25.5. La dirección realizara reuniones mensuales, con la comisión paritaria, del convenio para informar del estado del acuerdo para revisar y adecuar las variaciones previstas ante alguna variación de lo acordado con anterioridad.

Artículo 26. Plus de presencia.

26.1. Se establece un plus de presencia para todos los trabajadores a excepción en todo caso de los Responsables de Departamento.

Será requisito para la percepción del mencionado plus: una antigüedad mínima en la empresa de 6 meses y que el trabajador no alcance un número de 4 bajas injustificadas o justificadas (absentismo) en los 12 meses anteriores al momento de su cálculo (1 de junio de cada año).

El montante a repartir se establecerá en base al EBE (Excedente bruto de explotación) cuyo cálculo se realiza según modelo (ejemplo) en anexo 3.

26.2. Si el EBE (Excedente bruto de explotación), es inferior al 8% se repartirá un 1,20% sobre el salario total bruto de la plantilla de la empresa zona de aplicación de este Convenio.

26.3. Cuando el EBE se sitúe entre el 8 y el 9%, se repartirá un 1,30% computado sobre el salario total bruto de la plantilla de la empresa zona de aplicación de este Convenio.

26.4. Cuando el EBE alcance entre un 9 y un 10%, se repartirá un 1,40% computado sobre el salario total bruto de la plantilla de la empresa zona de aplicación de este Convenio.

26.5. Cuando el EBE alcance una cifra superior al 10%, se repartirá un 1,50% computado sobre el salario total bruto de la plantilla de la empresa zona de aplicación de este Convenio.

26.6. Una vez determinado el importe resultante señalado en los anteriores apartados, dicha cantidad se distribuirá en función de los días naturales que lleve cada empleado prestando servicios para la empresa, abonándosele un importe proporcional a los días naturales trabajados, sin tener en cuenta el salario que percibe cada trabajador.

26.7. En el cómputo de cada persona se le restarán 10 días por cada día natural de baja acumulada no justificada o justificadas (absentismo) durante los 12 meses anteriores al momento de su cálculo (1 de junio de cada año).

26.8. A las bajas por maternidad, paternidad, lactancia, embarazo de riesgo, el mes natural precedente al parto así como a las bajas de accidente laboral, fallecimientos de familiar de primer grado, permisos matrimoniales y a las operaciones bajo el sistema público de salud o mutua privada con ingreso mínimo de 48 horas no se les aplicará el factor de corrección (multiplicador x 10), pero sí el multiplicador (x 1,61).

26.9. No se deducirá ningún día en caso de permisos sindicales y a las 8 semanas posteriores al parto en caso de maternidad.

26.10. La empresa se reservará el derecho de no aplicar el plus de presencia a las personas con retrasos repetitivos en la entrada de la jornada laboral. (Más de 12 retrasos al año).

26.11. Las personas que sean baja en la compañía antes del 1 de junio de cada ejercicio, no tendrán derecho a percibir el plus de presencia.

26.12. El abono de dicho plus se efectuará una vez al año en la nómina del mes de septiembre.

CVE-Núm. de registre: 062015001029

26.13. Las personas que no estén de alta en la empresa en el momento que se efectué el cálculo y abono del plus, el mes de septiembre quedaran excluidos de dicho plus.

26.14. El abono del plus de presencia se efectuará una vez al año en la nómina del mes de septiembre.

Artículo 27. Prima de Beneficios.

27.1. Esta prima será percibida por todos los trabajadores afectados por este Convenio, con una antigüedad mínima de 3 meses, a excepción de aquellos trabajadores que tengan derecho a percibir un bonus de resultado de grupo, no computándose tampoco los mismos dentro del salario total bruto de la plantilla a efectos de determinar el importe correspondiente a esta prima.

27.1.1. El montante a repartir se establecerá en base al EBE (Excedente bruto de explotación) cuyo cálculo se realiza según modelo (ejemplo) en anexo 3.

27.2. Para poder optar a esta prima, la empresa deberá alcanzar como mínimo un 8% del EBE (Excedente bruto de Explotación) anual en el ejercicio fiscal anterior. Entre un 8 y un 9% se repartirá un 1,20% sobre el salario total bruto de la plantilla de la empresa zona de aplicación de este Convenio.

27.3. Cuando el EBE alcance entre un 9 y un 10%, se repartirá un 2% computado sobre el salario total bruto de la plantilla de la empresa zona de aplicación de este Convenio.

27.4. Cuando el EBE alcance una cifra superior al 10%, se repartirá un 3% computado sobre el salario total bruto de la plantilla de la empresa zona de aplicación de este Convenio.

27.5. Una vez determinado el importe resultante señalado en los anteriores apartados, dicha cantidad se distribuirá en función de los días naturales que lleve cada empleado prestando servicios para la empresa, abonándosele un importe proporcional a los días naturales trabajados y dependiendo de la duración de la jornada, sin tener en cuenta el salario que percibe cada trabajador.

27.6. Todo el absentismo tendrá una penalización por ausencia de 1,61.

No se deducirá ningún día en caso de permisos sindicales y a las 8 semanas posteriores al parto en caso de maternidad.

27.7. Las personas que sean baja en la compañía antes del 1 de junio de cada ejercicio, no tendrán derecho a percibir el plus de presencia.

27.8. Las personas que no estén de alta en la empresa en el momento que se efectué el cálculo y abono del plus, el mes de septiembre quedaran excluidos de dicho plus.

27.9. El abono de dicho plus se efectuará una vez al año en la nómina del mes de septiembre.

Artículo 28. Plus de almacén.

Plus de almacén, se abonara para todo el personal de logística inmerso en operaciones de almacén, entre ellas, configuración de albaranes, atención telefónica, etc. que requiera de una disponibilidad especial para trabajar en días laborables o no laborables.

Artículo 29. Subsidio de escolaridad.

29.1. La empresa abonara, por cada hijo un importe mensual percibido durante los 10 meses correspondientes al periodo escolar, según anexo 2, por hijo de edades comprendidas entre los 3 y 16 años, incrementándose el importe en función del incremento salarial del convenio.

29.2. La empresa abonara por cada descendiente de edades comprendidas entre los 3 y 16 años inclusive un importe de 100 EUR en la nomina del mes de agosto.

29.3. En caso de que ambos cónyuges trabajen en la empresa, cada uno de ellos cobrará el 50% de dicho subsidio salvo pacto o acuerdo en contrario.

CVE-Núm. de registre: 062015001029

29.4. Para tener derecho al cobro del subsidio, el trabajador deberá entregar copia del libro de familia al departamento de RRHH.

Artículo 30. Suplidos: dietas y medias dietas.

30.1. Si por necesidades de la empresa, el trabajador ha de salir de viaje percibirá las dietas que están estipuladas en el anexo 2.

30.2. Estos importes se incrementarán anualmente en función del incremento salarial del convenio para cada año.

30.3. Estos importes solo retribuyen las comidas, el alojamiento corre a cargo de la empresa.

Artículo 31. Uso de coche particular.

Se pagará un kilometraje cuya cuantía está reflejada en el anexo 2, por la utilización de vehículo propio, incrementándose anualmente en función del incremento salarial del convenio para cada año.

Artículo 32. Valor hora ordinaria.

El valor de la hora ordinaria será el importe resultante de dividir el salario convenio bruto anual (que figura en el anexo 2 del Convenio) por la jornada calendario anual incrementado con la parte proporcional correspondiente al período de vacaciones y festivos. El importe para cada uno de los grupos profesionales es el regulado en el anexo número 2, según la siguiente fórmula:

SCBA: salario convenio bruto anual.

SCBA (columna núm. 5, anexo núm. 2) / (Horas calendario) / 11) x 12 = Valor hora ordinaria.

Artículo 33. Horas extraordinarias.

33.1. Dado el problema de desempleo por el que actualmente está atravesando la economía española, las horas extraordinarias deberán tener un carácter altamente excepcional. Se recuerda el estricto cumplimiento de las disposiciones legales, no debiendo superar el número de 80 horas al año, salvo las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes.

33.2. Cuando por motivos de imperiosa necesidad deban realizarse horas extraordinarias, éstas podrán compensarse por tiempo equivalente de descanso dentro de la jornada ordinaria de los seis meses siguientes, si así lo acuerdan la empresa y los trabajadores afectados, con la intención de que la eliminación de horas extraordinarias sea la principal contribución que empresarios y trabajadores hagan para poner fin al crecimiento del desempleo. En el supuesto de compensarse las horas extraordinarias con las horas de la jornada ordinaria dentro de los seis meses siguientes no procederá la retribución de aquéllas como horas extraordinarias.

33.3. En caso de ser retribuidas lo serán conforme a la cantidad reflejada en el anexo 2. En todo caso, la hora extraordinaria que se compense con tiempo de descanso será equivalente a 1,20 horas.

33.4. Las horas extras festivas que se realicen en días de vacaciones o de convenio, a solicitud de la empresa, se verán incrementadas en un 25% del valor de la hora ordinaria.

Artículo 34. Plus Compensación.

34.1. Este plus será percibido por las personas que designe la empresa, como consecuencia del desarrollo de las funciones administrativas y actuaciones necesarias en caso de incidente o accidente.

34.2. La empresa se compromete en formar a este personal, en temas de prevención y en toda aquella formación necesaria para que puedan desarrollar correctamente estas funciones.

34.3. Se percibirá por doce mensualidades e incrementándose anualmente en función del incremento salarial del convenio para cada año. El importe del mismo se recoge en el anexo 2 del Convenio.

Artículo 35. Criterios para los incrementos salariales.

35.1. Se establecen los siguientes incrementos salariales:

Con carácter general a partir del 1 de junio del 2015 se aplicará el aumento según los criterios siguientes:

CVE-Núm. de registre: 062015001029

A las tablas que rigen hasta el 31 de mayo de 2015, se les aplicara un incremento del 0,60% valor consolidado del plus de presencia y beneficios, además se les aplicara un incremento del 1,6%.

A partir del 1 de junio de 2016 se aplicará un incremento del 1,70%.

A partir del 1 de junio de 2017, se aplicara, un incremento del 1,70% mas una revisión salarial en base a la diferencia entre el IPC real, con respecto al 1,70% y aplicando el 50% de dicha diferencia.

35.2. El IPC interanual será el del período comprendido entre el 1 de junio al 31 de mayo, publicado en junio del año de la revisión, para aplicar a partir del 1 de junio de 2017.

35.3. Los incrementos salariales a partir del 1 de junio de 2015 en adelante se aplicarán sobre los conceptos siguientes:

- Salario Base.
- Complemento puesto de trabajo.
- Horas extras.
- Plus tóxico-penoso.
- Plus encargado.
- Plus de compensación.
- Plus de disponibilidad mantenimiento.
- Plus de almacén.
- Plus 4º Turno.
- Dieta Completa.
- Media Dieta.
- Kilometraje.
- Gran Invalidez.
- Incapacidad permanente.
- Muerte.
- Subsidio Escolaridad (10 meses).

Artículo 36. Incrementos específicos adicionales para las siguientes funciones.

Para los años 2016 y 2017, se aplicara un incremento a las siguientes funciones.

- Operario de 3ª Incremento del 4,50% sobre Total bruto anual, año anterior.
- Operario de 2ª Incremento del 4,50% sobre Total bruto anual, año anterior.
- Operario de 1ª Incremento del 3% sobre Total bruto anual, año anterior.
- Especialista de 3ª Incremento del 1,5% sobre Total bruto anual, año anterior.
- Carretillero de 3ª Incremento del 3% sobre Total bruto anual, año anterior.
- Aux. Admón. 2ª Incremento del 3% sobre Total bruto anual, año anterior.
- Calidad 4ª Incremento del 3% sobre Total bruto anual, año anterior.
- Oficial 4ª Mto. Incremento del 1% sobre Total bruto anual, año anterior.
- Matricero 5ª Incremento del 1% sobre Total bruto anual, año anterior.

Artículo 37. Jornada.

Para cada uno de los años de vigencia del presente convenio la jornada laboral se fija en 1.672,5 horas anuales de trabajo efectivo. La jornada será de 223 días de presencia.

El calendario anual será de 1 de enero al 31 de diciembre.

Artículo 38. Pausas y descripción de los descansos.

38.1. Para el personal de jornada continuada la pausa será de 30 minutos y para el personal a jornada partida de 20 minutos.

38.2. Para los trabajadores con turno continuado se establecen los siguientes descansos:

- 5+20+5 = 30 minutos diarios en jornada de 8 horas.

CVE-Núm. de registre: 062015001029

37.3. Para los trabajadores con turno partido se establecen los siguientes descansos:

- 15+5= 20 minutos diarios en jornada de 5h matinales y 3 horas por la tarde.

Artículo 39. Jornada de verano.

Durante las tres primeras semanas de agosto, y siempre que la actividad de los clientes lo permita se establecerán, los turnos siguientes para aquellos trabajadores que realicen un único turno:

- Turno partido: de 7 a 15 horas.
- Turno intensivo: de 6 horas a 14 horas.

Artículo 40. Flexibilidad horaria.

40.1. Toda persona técnico/a y administrativo/a que realice jornada partida tendrá la posibilidad de negociar con su responsable la hora de entrada, que como máximo será a las 9 horas, con el fin de conciliar su vida familiar, siempre que se respete el cómputo de horas semanal establecido y que no se perturbe el correcto funcionamiento de la organización.

40.2. Para el personal cuyo horario sea de jornada partida, que se encuentre en situación de reducción de jornada por guardia y custodia legal, se le ofrece con el fin de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral la posibilidad de negociar con su responsable jerárquico la entrada de 7h a 9h de la mañana y alargar su jornada hasta las 14h.

40.3. Toda persona interesada en acogerse a dicho horario tendrá que recibir autorización por parte de su responsable jerárquico, de acuerdo a los requerimientos organizativos y productivos del departamento.

40.4. Para todos los trabajadores de turno partido, se establece una jornada intensiva de 7 a 15 horas 2 viernes cada mes, del año, siempre que la organización de la empresa lo permita.

Artículo 41. Tiempo de comida.

41.1. El tiempo establecido para la pausa de mediodía para los trabajadores en reducción de jornada será de cómo mínimo 1 hora.

41.2. Para el resto del personal será de 1:30 horas, parando la jornada a las 13 horas y reanudándola a las 14:30 horas.

41.3. En caso de que concurran circunstancias objetivas que hagan de imposible cumplimiento lo establecido en el presente artículo la empresa podrá establecer nuevas condiciones relativas a los tiempos de descanso.

Artículo 42. Vacaciones.

42.1. El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio devengara los días de disfrute de vacaciones desde el 1 de agosto al 31 de julio.

42.2. El personal disfruta de un total de 22 días laborables retribuidos al año.

El resto hasta 30 días naturales a raíz de 4 sábados y 4 domingos del mismo periodo.

42.3. Un trabajador cuya incapacidad laboral temporal haya sobrevenido durante sus vacaciones anuales retribuidas, tiene derecho a disfrutar posteriormente de un periodo de vacaciones de duración equivalente al de su enfermedad coincidente con los días de vacaciones.

42.4. El personal que haya prestado servicios por tiempo inferior a un año tendrá derecho a la parte proporcional del periodo de vacaciones.

Artículo 43. Calendario.

La elaboración del calendario es facultad de la dirección de la empresa, acomodándose a las disposiciones legales aplicables. No obstante, la elaboración del calendario estará precedida siempre de un período de negociación de un mínimo de 15 días con la representación legal de los trabajadores, a fin de intentar consensuarlo.

CVE-Núm. de registre: 062015001029

Artículo 44. Flexibilidad estructural.

44.1. Con el fin de adecuar la capacidad productiva con la carga de trabajo existente en cada momento, la empresa podrá modificar el calendario laboral y la jornada establecida para cada trabajador, estableciendo una distribución irregular de la jornada anual a lo largo del año, negociándolo y acordándolo con la RLT.

En todo caso se preavisará al personal con un plazo de cinco días naturales de antelación, indicándole por escrito el día y la hora que trabajara y cuando descansara en las jornadas de distribución irregular.

La empresa podrá establecer la jornada irregular a lo largo del año según lo establece el Estatuto de los trabajadores en el artículo 34. 2.

44.2. Dicha distribución deberá respetar, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley. Se podrán superar las nueve horas de jornada diaria y hasta un máximo de diez horas diarias, observándose el descanso entre jornadas. También se podrán realizar jornadas mínimas diarias de cuatro horas.

44.3. Sin perjuicio de la variación del tiempo de trabajo que resulte por aplicación del presente artículo el trabajador percibirá mensualmente la retribución integra que le hubiese correspondido de no haberse producido la citada variación del calendario inicialmente establecido.

Artículo 45. Flexibilidad coyuntural.

45.1. En situaciones excepcionales, imprevistas, sobrevenidas o por necesidades del cliente y con el fin de adecuar la capacidad productiva a la carga de trabajo existente en cada momento, se reconoce a la empresa la facultad de modificar el horario o jornada de los trabajadores, a través de la medidas y establecer una bolsa horaria positiva y negativa, que se regula en el presente artículo.

Ello significará que la empresa podrá modificar las horas o los días de la jornada por un máximo de 80 horas en positivo (bolsa horaria positiva) y un máximo de 80 horas en negativo (bolsa horaria negativa) anuales.

La modificación de los días de trabajo podrá suponer que el trabajador en periodos de inactividad o de incremento de actividad podrá ver modificada su horario o jornada laboral en 80 horas laborables al año (80 horas como máximo en positivo y 80 horas como máximo en negativo).

A los efectos del presente convenio se entenderá por bolsa horaria positiva aquella que el trabajador previamente trabajará más horas o días de los previstos en el calendario anual y a posteriori se les compensará por descanso o se le abonará, y bolsa horaria negativa, a la inversa, es decir, que el trabajador deja de trabajar horas o días en periodos de baja actividad, recuperando los mismos trabajando las horas o los días que la empresa le indica como obligatorios.

Las jornadas de distribución irregular ya sea por bolsa horaria positiva o negativa se establecerán de forma individual a cada trabajador, dependiendo de las necesidades de la empresa y en relación de las funciones que desempeñe.

Por tanto la bolsa horaria podrá ser positiva o negativa:

- Bolsa positiva: Son las horas o días que a título individual el trabajador deberá realizar una jornada de trabajo superior a la prevista en el calendario laboral anual, dentro del año natural (enero a diciembre).

Es decir los trabajadores ampliarán su jornada laboral diaria hasta un máximo de diez horas o prestarán servicios en días laborables (sábados incluidos), siempre que no afecte a festivos ni a sábados entre festivos.

Por lo tanto la bolsa horaria se podrá realizar en todos los turnos de lunes a viernes, y los sábados en los turnos de mañana y en turnos de tarde excepcionalmente.

- Bolsa Negativa: Son las horas o días que a título individual el trabajador deberá reducir su jornada u horario o dejar de prestar servicios en un jornada de trabajo laboral previsto en el calendario laboral anual, de enero a diciembre sin perjuicio de cobrar el salario íntegro.

Dicha bolsa horaria supondrá un decremento del horario o jornada laboral en un máximo de 80 horas anuales, que obligará al trabajador a recuperarlo a posteriori.

CVE-Núm. de registre: 062015001029

La recuperación del horario o jornada lo establecerá la empresa, y se podrá realizar en cualquier día de lunes a viernes. También se podrá recuperar en sábados siempre que dicha recuperación se produzca en los turnos de mañana y de tarde excepcionalmente.

La recuperación se realizará por jornadas completas siempre que sea posible.

45.2. Para ello la empresa, previa información a la RLT, preavisara con un mínimo de cinco días naturales de antelación a los trabajadores individualmente afectados. Durante el referido periodo de preaviso, se negociara con vista a la consecución de un acuerdo. En caso de desacuerdo, intervendrá en mediación el TLC, a requerimiento de cualquiera de las partes.

45.3. Sin perjuicio de la variación del tiempo de trabajo que resulte por aplicación del presente artículo el trabajador percibirá mensualmente la retribución integra que le hubiese correspondido de no haberse producido la citada variación del tiempo de trabajo.

45.4. Los períodos de cómputo de bolsa positiva y negativa ser harán por año natural de enero a diciembre.

45.5. En las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad y riesgo de embarazo o lactancia y licencias por permisos, la falta de presencia del trabajador no implicara ni generación, ni consumo de horas de bolsa horaria.

45.6 Finalizado cada año natural se regularizará la jornada de los trabajadores afectados por la bolsa horaria en base a las siguientes normas.

Regularización de la bolsa horaria positiva: Si finalizado el año natural (31 de diciembre de cada año), existiera un saldo positivo por todo el periodo de flexibilidad a favor del trabajador de horas de bolsa horaria, es decir horas pendientes de abono o descanso, las mismas se abonarán en el mes de enero del año siguiente a precio de hora extraordinaria del año en curso.

Regularización de bolsa horaria negativa: Si por el contrario el saldo a 31 de diciembre de cada año fuera, por todo el periodo de flexibilidad, a favor de la empresa, es decir existiera un número de horas pendientes de realización por parte del empleado, la recuperación de dichas horas será facultad exclusiva de la empresa en su organización para que el personal tenga la oportunidad de realizarlas hasta el 31 de mayo del año siguiente.

El trabajador podrá liquidar parcial o totalmente la bolsa horaria negativa con el valor de hora ordinaria (Anexo 2).

En todo caso en la nómina de cada mes se informará de la situación de horas por aplicación de bolsa horaria a cada trabajador y se informará mensualmente a la RLT del total de horas de la Bolsa positiva y de la Bolsa negativa del personal afectado.

Existe una comisión para el seguimiento de la bolsa horaria conjuntamente RLT/dirección.

Artículo 47. Paro por riesgo inminente de accidente.

De conformidad con lo establecido en el último párrafo del artículo 19 del Estatuto de los trabajadores, si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la empresa en materia de seguridad y salud laboral o por el 75% de la representación legal de los trabajadores en empresas con procesos discontinuos y de la totalidad de los mismos en aquellas cuyo proceso sea continuo. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual en 24 horas anulará o ratificará la paralización acordada.

Artículo 48. Ropa de trabajo y calzado.

La empresa pondrá a disposición del personal de forma anual la equipación de verano, de invierno y los epis que estén definidos para desempeñar sus funciones en cada puesto de trabajo.

Artículo 49. Paros improductivos.

Si el paro es debido a causa de fuerza mayor independiente de la voluntad de la empresa, podrá suspenderse el trabajo, con la obligación del trabajador de recuperar el tiempo perdido con tal motivo a razón de una hora diaria, como máximo, en los días laborables siguientes, salvo pacto expreso. Con carácter previo, la dirección de empresa deberá comunicar a la representación legal de los trabajadores la causa concreta invocada para proceder a tal recuperación. Tal comunicación deberá efectuarse asimismo a la Inspección de Trabajo.

CVE-Núm. de registre: 062015001029

Artículo 50. Régimen disciplinario.

50.1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de los trabajadores, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

50.2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que lo motivaron.

50.3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

50.4. Impuesta la sanción el cumplimiento temporal de la misma sólo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción.

En caso de no impugnación, el plazo será de 90 días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

50.5. Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

50.6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

50.7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el protocolo de acoso previsto en el procedimiento interno de SNOP.

Artículo 51. Faltas leves.

51.1. Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

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

d. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.

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

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

g. Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

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

i. No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.

j. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

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

CVE-Núm. de registre: 062015001029

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

m. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.

n. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

Artículo 52. Faltas graves.

52.1. Se considerarán faltas graves las siguientes:

a. La impuntualidad no justificada en la enterada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el periodo de un mes.

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

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

d. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. A estos efectos la empresa establecerá un protocolo de uso de dichos medios informáticos mediante negociación con los representantes de los trabajadores.

e. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.

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

g. Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h. La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.

i. La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.

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

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

l. Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

m. La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo de nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.

n. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el Art. 29 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

CVE-Núm. de registre: 062015001029

Artículo 53. Faltas muy graves.

53.1. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

b. La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

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

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

e. El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

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

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

h. Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.

i. Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.

j. La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.

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

l. La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.

m. Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acosos sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.

n. Acoso moral (mobbing), entendiendo por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

o. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de laguna de estas causas de discriminación, con el

CVE-Núm. de registre: 062015001029

objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

p. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el Art. 29 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.

q. El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.

Artículo 54. Sanciones.

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

a. Por faltas leves.

Amonestación por escrito.

b. Por faltas graves.

Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c. Por faltas muy graves.

Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
Despido.

Artículo 55. Prescripción.

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

Faltas leves: diez días.
Faltas graves: veinte días.
Faltas muy graves: sesenta días.

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

Artículo 56. Derecho supletorio.

Sin perjuicio de lo establecido el artículo 83 del presente Convenio, en todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de trabajo del sector de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona, el Convenio colectivo estatal de la Industria Siderometalúrgica y en el Estatuto de los trabajadores y en las demás leyes y disposiciones complementarias.

Artículo 57. Salud y Prevención de Riesgos laborales, Criterios generales.

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos se adapte a las medidas, normas, diversos reglamentos que la desarrollan, y demás normativa vigente de aplicación, que con carácter obligatorio, establece la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, Ley de Prevención de Riesgos laborales.

Como consideraciones de carácter general sobre salud y prevención de riesgos laborales se estipula que:

- La empresa desarrollará las acciones y medidas que sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral para lograr que las condiciones de trabajo si es que así fuere, representen el menor riesgo y no afecten negativamente la salud de los trabajadores/as.

CVE-Núm. de registre: 062015001029

- En todo caso, los planteamientos, actuaciones y medidas que conjuntamente empresa y trabajadores/as pongan en ejecución, sin condicionar la actividad irán encaminadas a lograr una mejora en la calidad de vida de los trabajadores/as afectados.

- De acuerdo con la legislación vigente, en la elaboración, desarrollo y aplicación de los planes y programas de prevención de riesgos laborales, participarán, los representantes legales de los trabajadores/as en materia de seguridad. En su defecto, tomará parte un trabajador/a del centro de trabajo.

- La empresa elaborará y mantendrá actualizada para todos sus centros de trabajo y establecimientos, una evaluación general de riesgos, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad. Igualmente, se efectuará una evaluación de los medios y lugares de trabajo y del acondicionamiento del centro o establecimiento.

- De existir algún puesto de trabajo que represente cierto riesgo para la salud y seguridad laboral de los trabajadores/as, la empresa, de acuerdo con los dictámenes y asesoramientos de los Servicios de Prevención y, en su caso, la Inspección de Trabajo, modificarán las instalaciones, los medios o la propia dotación del puesto de trabajo, de forma que se evite o en su defecto se minimice en el mayor grado posible, el riesgo detectado, en los plazos que se consensúen con el comité de seguridad y salud laboral o delegados de prevención del centro de trabajo.

- Toda ampliación o modificación de las instalaciones de los establecimientos, de su maquinaria o de la tecnología aplicada a los diversos puestos de trabajo, comportará necesariamente una evaluación de los riesgos para la salud y seguridad laboral que pudiere contener, así como su puesta en conocimiento, bien a los representantes de los trabajadores/as o, en su defecto, a los trabajadores/as afectados.

- La representación legal de los trabajadores/as en materia de seguridad y salud laboral en la empresa tendrá a su disposición la información, con carácter previo, respecto a la puesta en marcha de nueva maquinaria, modificación de instalaciones, su ampliación y de las mediciones, análisis y reconocimientos que se efectúen en relación con las condiciones ambientales de los centros de trabajo.

En cuanto a determinados puestos de trabajo serán de aplicación las normas y disposiciones sobre ergonomía que tiene establecidas o pueda establecer el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Se evaluará de forma especial aquellas actividades o puestos de trabajo expuestos a radiaciones de pantallas de cualquier tipo, a alta sonoridad, a limitaciones de aireación, o a otras condiciones similares.

Los trabajadores/as afectados por este Convenio Colectivo tienen derecho a la información y formación sobre las condiciones de su trabajo, sobre las características de su actividad y de su centro de trabajo, sobre la maquinaria y tecnología empleada y sobre todos los demás aspectos del proceso laboral que de alguna forma pudieren representar riesgo para su salud o seguridad personal en el trabajo.

En especial, la empresa viene obligada a informar por escrito a cada trabajador/a y formar específicamente al trabajador/a sobre los riesgos que, en su caso, pudieren existir en determinado puesto de trabajo, así como sobre el uso de los medios y conductas necesarios para su eliminación.

Finalmente, el empresario viene obligado a informar periódicamente a los representantes de los trabajadores/as si los hubiere, sobre evolución de la salud y seguridad de los trabajadores/as, índices de absentismo y sus causas, accidentalidad y sus consecuencias, índices de siniestralidad, estudios que se realicen sobre el medio ambiente de los centros de trabajo y, en general, sobre cualquier circunstancia que colectiva o individualmente pueda tener incidencia en relación con la salud de los trabajadores/as.

La empresa facilitará el acceso al curso de nivel básico de prevención de riesgos laborales para los delegados de prevención que carecieran del mismo al ser nombrados.

Artículo 58. Planificación de la actividad preventiva:

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de esta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales específicos.

El Plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, y los procesos y los recursos necesarios (técnicos y humanos) para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

CVE-Núm. de registre: 062015001029

La empresa deberá realizar una evaluación inicial de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores/as, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores/as que deberán desempeñarlos.

La evaluación de riesgos inicial deberá completar los riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación de riesgo será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y se someterá a consideración del Comité de seguridad y salud laboral, y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Cuando los resultados de la evaluación de riesgos lo hiciesen necesario, realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores/as en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

La empresa garantiza al personal a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento.

De este carácter voluntario solo se exceptuaran, previo informe de los representantes del personal, los supuesto en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así este establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgo específicos y actividades de especial peligrosidad.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores de llevaran a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El personal que por ley estuviera obligado a someterse a reconocimientos médicos obligatorios, estos coincida dentro de su jornada laboral.

Si ello no fuera posible, al personal afectado se le abonaran los desplazamientos por kilometraje y el tiempo que estuviera haciendo la revisión se consideraran horas de trabajo efectivo, las cuales se descontaran de su jornada de trabajo, o en su defecto se le abonaran como horas extras.

Artículo 59. Presencia de los recursos preventivos.

La empresa garantizará la presencia en el centro de trabajo, los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos, en los casos previstos en la LPRL.

Los recursos preventivos deberán tener la capacidad suficiente, disponer de los medios necesarios y ser suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia.

Artículo 60. Comité de seguridad y salud laboral.

Las competencias y facultades del Comité de seguridad y salud serán las que establezca el art. 38 y 39 de la Ley 31/95 de PRL y el artículo 16 de la Ley 54/2003, así como todo lo que se detalle en el Reglamento de funcionamiento interno del propio Comité de Seguridad y Salud.

A dicho reglamento se anexará un apartado específico referente a la constitución de grupos de trabajo, para abordar, trabajar y/o hacer seguimiento de la actividad preventiva, en todos aquellos casos y momentos del proceso de intervención preventiva en que así lo decida, aprobado por el mismo comité, durante la vigencia del presente convenio.

En las reuniones del Comité de seguridad y salud participaran, con voz pero sin voto, los delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuente con una especial

CVE-Núm. de registre: 062015001029

cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el comité.

El Comité de seguridad y salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

Artículo 61. Contratas y subcontratas.

Las empresas contratistas adoptarán las medidas necesarias para garantizar que con carácter previo al inicio de las actividades objeto de subcontratación, los trabajadores pertenecientes a las empresas que lleven a cabo las mismas hayan recibido una formación preventiva acorde con los puestos a desarrollar. Igualmente recibirán, previamente a la ejecución, información suficiente y adecuada respecto de los riesgos a los que vayan a estar expuestos, en particular la exigencia de controles médicos específicos si hubiera lugar, así como las medidas de protección y prevención frente a los riesgos inherentes a trabajo encomendado.

Las empresas contratistas responderán solidariamente de acuerdo con lo establecido en la Ley, en los supuestos de accidentes de trabajo o enfermedad profesional que se produzcan en el centro de trabajo de la empresa titular del mismo.

Artículo 62. Inserción de trabajadores con discapacidad.

Al objeto de favorecer la contratación de los trabajadores con discapacidad, las partes firmantes del presente Convenio quieren dejar constancia de la obligación que tiene la empresa de que al menos el 2% de su plantilla sean trabajadores con discapacidad.

Excepcionalmente, cuando por carácter productivo, organizativo o económico exista una dificultad especial para incorporar a la plantilla trabajadores con discapacidad, éstas, podrán utilizar las medidas alternativas establecidas legalmente al respecto.

Artículo 63. Permisos especiales retribuidos.

63.1. A las parejas de hecho que acrediten su situación de acuerdo con los requisitos establecidos en la Ley 10/1998, de 15 de julio, de unión estables de pareja (DOGC 23 de julio de 1998), se les reconocen los mismos derechos y obligaciones respecto de todos los permisos reconocidos en el presente artículo.

63.2. El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, de acuerdo con los conceptos retributivos recogidos en las tablas y anexos del Convenio, salvo pacto en contra, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

a. Por tiempo de 16 días naturales en caso de matrimonio. También corresponderán 16 días naturales de permiso al constituirse en pareja de hecho y esta licencia sólo se podrá conceder una vez cada cinco años, salvo en caso de fallecimiento de uno de los componentes de la pareja de hecho y matrimonio en cuyo caso este plazo se reducirá a tres años.

b. Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos.

c. Durante 3 días laborables en los casos de nacimiento de hijo/a.

d. 3 día laborable en caso de adopción y acogimiento.

e. Dos días naturales en el supuesto de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge, hijo, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge, así como hijos políticos (yerno y nuera). En caso de hospitalización y mientras éste dure el trabajador podrá disfrutar de los días de permiso en días diferentes al del hecho causante y el siguiente siempre que esto no implique incremento de días laborables de permiso.

f. Fallecimientos:

f.1. Durante dos días naturales en los casos de fallecimiento de nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge.

CVE-Núm. de registre: 062015001029

f.2. Durante tres días laborables en los casos de fallecimiento de, hijos políticos (yerno y nuera), padres políticos del trabajador.

f.3. Durante quince días naturales en los casos de fallecimiento del cónyuge o hijos.

f.4. Cinco días naturales en los casos de fallecimiento padres.

f.5. Un día en caso de fallecimiento de tíos, en grado de consanguinidad con el trabajador, este día de permiso se cogerá para el día del entierro.

g. En el caso de los apartados c, e, f. 1, f. 2 y si el trabajador necesitare hacer un desplazamiento al efecto, igual o superior a 200 kilómetros, el permiso se ampliará con dos días naturales más.

h. Durante un día natural por traslado de su domicilio habitual.

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

j. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulada en el Estatuto de los trabajadores.

En los apartados c, e y f, el inicio del permiso retribuido será al día siguiente del hecho causante salvo acuerdo entre las partes.

63.a. Se concede un permiso retribuido de 22 horas anuales como máximo para todos los trabajadores con el fin de asistir a una consulta de medicina general del Servei Català de la Salut o en su defecto a una mutua privada, siempre que se aporte el correspondiente justificante médico. Este límite de 22 horas al año incluirá los supuestos de acompañamiento de, descendientes y ascendentes de 1er grado.

63.b. Además, se concede el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica.

Para todos los permisos retribuidos es necesaria la presentación de justificante.

Artículo 64. Accidente de trabajo.

La empresa complementará las prestaciones económicas que deba abonar por accidente de trabajo en el centro de trabajo así como accidente de trabajo in itinere hasta el 100% de la base reguladora.

Artículo 65. Excedencias.

65.1. El personal con una antigüedad en la empresa de al menos un año tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses ni mayor a cinco años, salvo pacto expreso entre las partes. Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

65.2. A partir de la vigencia del presente Convenio, la trabajadora o trabajador que solicite la excedencia por maternidad o paternidad podrá solicitar la reincorporación a la empresa, mediante escrito formulado un mes antes de finalizar el disfrute de aquélla, admitiéndosele de forma inmediata en su puesto de trabajo, respetándosele siempre el grupo profesional que ostentaba con anterioridad a la disfrutada excedencia. En el supuesto de que ambos padres trabajen en la misma empresa, sólo uno de ellos podrá disfrutar de este derecho.

65.3. El trabajador que tenga a su cargo al padre, madre, esposo/a, hijos, abuelos, nietos y hermanos, que hayan sido declarados oficialmente en situación de gran invalidez, tendrá derecho a solicitar una excedencia voluntaria, con derecho a reserva del puesto de trabajo. La duración de la excedencia no será superior a dos años. La reincorporación, en su caso, deberá solicitarse a la dirección de empresa por escrito, con un mes de antelación. En el supuesto de que haya dos o más trabajadores de la familia prestando sus servicios en la misma empresa, sólo uno de ellos podrá acogerse a este beneficio.

CVE-Núm. de registre: 062015001029

Artículo 66. Licencia sin sueldo.

a) En caso extraordinario, debidamente acreditado, se podrán conceder licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes, con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.

b) Siempre que el proceso productivo lo permita, los trabajadores con una antigüedad mayor de cinco años, podrán solicitar licencia sin sueldo por el límite máximo de doce meses (tiempo sabático), cuando la misma tenga como fin el desarrollo profesional y humano del trabajador.

c) El trabajador puede disponer, con un preaviso de 7 días naturales, hasta 24 horas anuales de licencia sin sueldo para atender asuntos personales o familiares, manteniéndosele el alta en la Seguridad Social. De mutuo acuerdo se podrá pactar la recuperación en lugar del descuento de las horas utilizadas.

Artículo 67. Cese voluntario en la empresa.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente de la empresa, resolviendo voluntariamente su contrato de trabajo, con excepción de aquellos que se encontraran en periodo de prueba, vendrán obligados ponerlo en conocimiento de la empresa cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Grupos profesionales 1 y 2: 60 días de preaviso.

- Grupos profesionales 3 y 4: 30 días de preaviso.

- Grupos profesionales 5, 6 y 7: 15 días de preaviso.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 68. Calendario de guardias.

Los trabajadores de mantenimiento que formen parte del equipo de guardia 24 horas en sábados y 24 horas domingos, tendrán derecho a un calendario en el cual se especificará sus respectivos días de guardia.

Artículo 69. Turnos durante las guardias de mantenimiento.

El personal afectado en la realización de guaridas fin de semana estará formado por equipos de 2 operarios los cuales se organizarán de la siguiente forma:

a) Cada equipo realizará 2 fines de semana seguidos de guardia.

b) Para el primer fin de semana. Uno de ellos realizará guardia el primer sábado y el otro el domingo y viceversa para el siguiente fin de semana.

c) Una vez acabado el cuarto turno se crearán equipos de guardia de mantenimiento, como también la relación de los mismos.

d) En el anexo se detalla la relación del personal de mantenimiento afectado para la realización de las guardias 24 horas. Según las necesidades económicas, organizativas, productivas u técnicas existentes podrá sustituirse dicho personal por otro.

Artículo 70. Comunicación de averías.

Durante las guardias de mantenimiento la empresa facilitará al operario dos teléfonos móviles, con líneas diferentes los cuales siempre los llevarán los trabajadores, en sus turnos de guardia, siendo el tiempo máximo, desde que se avisa hasta su llegada a la empresa de 1 hora, aproximadamente.

Artículo 71. Transporte.

Por motivos de desplazamiento en los días de guardia, la empresa abonará la cuantía reflejada en el anexo 2. Por cada año de vigencia se incrementara a razón del incremento de Convenio. Se deberán de abonar el total de kilómetros tanto de la ida como los de la vuelta, tomando como base de cálculo el domicilio habitual del trabajador.

CVE-Núm. de registre: 062015001029

Artículo 72. Horas de guardia.

El personal de guardia, que haya cumplido su jornada de trabajo y deba desplazarse para solucionar una avería a fábrica el total de horas que realice las percibirá de la siguiente forma:

a) Las horas se percibirán con el concepto salarial incentivos.

b) El precio de las horas de guardia será el valor de las horas extraordinarias existentes en cada momento tanto para los días normales, como festivas y nocturnas.

c) Toda intervención derivada de una llamada de duración inferior a una hora será considerada como una hora completa de trabajo a partir de la primera hora, el resto de tiempo se pagará como real trabajado.

d) Para el cómputo de las horas a percibir se empezará a contar desde la llegada a la empresa y posterior salida de la misma, según indique el marcaje de presencia.

Artículo 73. Dietas durante las guardias de mantenimiento.

A los desplazamientos producidos por las guardias de mantenimiento, siempre que coincidan con las horas de comida o cena, 13:00 para la comida y 21:00 para la cena, se le aplicara las dietas o medias dietas reflejadas en el anexo 2.

Artículo 74. Plus de disponibilidad equipo de guardias.

Para todo el personal de mantenimiento que esté inmerso en el equipo de guardias 24 horas, sábados y domingos, la cuantía de dicho plus será la reflejada en el anexo 2.

Artículo 75. Descansos personal guardias de mantenimiento.

En el caso de que una avería ocupe mucho tiempo y el personal tenga que acudir a su turno normal de trabajo, entre la salida de guardia y la entrada a su turno normal de trabajo debe haber un mínimo de 12 horas.

Artículo 76. Promoción y Formación Profesional.

76.1. El personal tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si trabaja a turnos, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

76.2. La empresa garantizará la ausencia de cualquier tipo de discriminación directa o indirecta entre los trabajadores para acceder a la formación y que reúnan los requisitos exigidos en la correspondiente convocatoria.

76.3. El personal con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un período de hasta tres años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre el personal y empresa.

Artículo 77. Participación del Comité de empresa en la formación.

77.1. La empresa informará al Comité de empresa de las acciones formativas que tenga previsto desarrollar, facilitando la denominación, objetivos y descripción de las acciones a desarrollar, colectivos destinatarios y número de participantes por acción; calendario previsto de ejecución; medios pedagógicos; criterios de selección de los participantes; lugar previsto de impartición de las acciones formativas y balance de las mismas desarrolladas en el ejercicio precedente.

CVE-Núm. de registre: 062015001029

77.2. Anualmente la empresa proporcionará al comité el plan de formación en el que aparece el detalle de la formación a realizar y el coste que representa.

Artículo 78. Formación del trabajador.

Si no fuera posible la adaptación dentro de la jornada ordinaria de trabajo, los cursos de formación interna/ externa que se realicen fuera de turno se pagarán a 11 EUR/ hora, para la vigencia del convenio.

Artículo 79. Tribunal laboral de Cataluña.

79.1. Las partes pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal laboral de Cataluña, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse.

79.2. Serán también objeto de sometimiento específico a los procedimientos de conciliación, mediación y en su caso arbitraje de las Comisiones Técnicas del TLC cualquier supuesto derivado de violencia de género, al igual que, las discrepancias y conflictos que se produzcan en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral.

Artículo 80. Comisión para la igualdad.

80.1. La empresa y la representación social de los trabajadores/as, están interesadas en el desarrollo de medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo con la finalidad de contribuir en el pleno desarrollo de derechos y capacidades de las personas.

Esto supone un esfuerzo dirigido a corregir las situaciones de desigualdad que de hecho puedan darse por cualquier causa y en particular por razón de género. El punto de partida debe de ser tanto la ordenación jurídica en su conjunto, como las orientaciones de carácter no discriminatorio que en el presente convenio se establecen.

Por todo lo anteriormente expuesto, la empresa se obliga a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y adoptar las medidas necesarias dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre hombres y mujeres, negociándose y acordándose con los representantes de los trabajadores/as.

80.2. La Comisión de Igualdad, formada por tres miembros de la representación empresarial y tres miembros de la RLT, como órgano paritario, será competente para verificar la aplicación, desarrollo, seguimiento y cumplimiento de los objetivos descritos en el Plan de Igualdad.

Artículo 81. Asambleas.

Los trabajadores tendrán derecho a 1 hora de asamblea anual, que se celebrará en los locales de la empresa dentro de la jornada. Dicha hora correrá a cargo de la empresa.

Artículo 82. Inaplicación del convenio y modificación sustancial de condiciones de trabajo.

82.1. Previamente a la presentación de una inaplicación de convenio colectivo contemplada en el art. 82. 3. del Estatuto de los trabajadores o de una modificación sustancial de condiciones de trabajo del art. 41 del Estatuto de los trabajadores, siempre que la modificación sea de carácter colectivo, la empresa comunicará a la representación legal de los trabajadores y se abrirá un período de negociación de al menos 5 días naturales. Durante este período, la empresa explicará y justificará la necesidad de aplicar dicha medida, y la negociación estará encaminada a minimizar el impacto de la media sobre los trabajadores.

En ningún caso será necesario el periodo de negociación referido en el apartado anterior cuando las modificaciones sustanciales sean de carácter individual.

82.2. Si una vez agotado el procedimiento previsto en el apartado anterior no se hubiera alcanzado un acuerdo, la empresa podrá iniciar los procedimientos establecidos en la ley los art. 41 para las modificaciones sustanciales colectivas y 82. 3 para descuelgue de convenio., del Estatuto de los trabajadores.

82.3. Cuando en el marco de los procedimientos de inaplicación del convenio colectivo establecido en el artículo 82. 3 del Estatuto de los trabajadores, la Comisión Paritaria no alcanzara un acuerdo sobre las discrepancias planteadas, las partes deberán someterse a un procedimiento de mediación ante el Tribunal laboral de Cataluña.

CVE-Núm. de registre: 062015001029

Artículo 83. Prioridad Aplicativa del Convenio de empresa.

El presente convenio tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico, provincial o de ámbito inferior.

Artículo 84. El Comité de empresa se acoge para la creación de la Bolsa Conjunta de horas a los siguientes términos:

Sin superar en ningún caso el número total de horas de ausencia retribuida del puesto de trabajo a que en conjunto puedan tener derecho de conformidad con lo previsto en el artículo 68 del E. T. los delegados/as de Personal del Comité de empresa, podrán acordar la acumulación de horas entre integrantes de una misma Candidatura Sindical, comunicándolo previamente por escrito a la dirección de la empresa.

Artículo 85. La empresa reconoce las secciones sindicales de las centrales legalmente constituidas y con implantación suficiente en cada uno de sus centros de trabajo.

A sus efectos se entenderán suficientemente implantadas en cada centro de trabajo aquellas Secciones Sindicales que cuenten en los mismos con un número de trabajadores/as afiliados/as y cotizantes igual o superior al 10% de la plantilla y gozarán de las siguientes garantías:

1. La empresa les facilitará un tablón de anuncios de fácil acceso a los trabajadores, a fin de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar al sindicato y a los trabajadores en general.

2. A la negociación colectiva, en los términos establecidos en la legislación correspondiente.

3. A la utilización de un local con los medios técnicos necesarios para que puedan desarrollar sus actividades, en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

4. La información establecida en el Art. 64 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 86. Garantías complementarias de los representantes legales de los trabajadores.

Cuando los delegados sindicales cesen en esta función, tendrán derecho a un período de formación y adaptación, siempre que en el desempeño de la función sindical hayan permanecido un mínimo de dos años.

Artículo 87. La dirección de la empresa facilitará a los delegado/as sindicales la oportuna autorización para poder entrar y salir del centro de trabajo incluso fuera de su jornada habitual.

La referida autorización será válida asimismo para poder circular por las diferentes dependencias de la empresa, sin que ello suponga un incremento de lo acordado respecto al número de horas de dedicación sindical y sin perjuicio tampoco del derecho de la empresa a suspender el acceso a determinadas dependencias.

Artículo 88. La delegada o delegado sindical será informada previamente de los despidos y sanciones por faltas graves o muy graves que afecten a los afiliados al Sindicato que representa.

Artículo 89. El cobro de la cuota sindical de las secciones reconocidas se realizará a petición de ellas, a través de la nómina, previa conformidad individual y escrita de los trabajadores/as, siendo la sección sindical el único órgano autorizado en la empresa en el control y gestión de sus afiliadas o afiliados.

Artículo 90. Representación Unitaria, Comité Inter centros.

90.1. Existe un Comité Inter centros con la composición que la legislación general establece y cuya competencia se extiende a todo el ámbito de la empresa SNOP Estampación SA

Se encomienda al Comité Inter centros la negociación de aquellas materias que afecten a más de un centro de trabajo, sin perjuicio de las facultades de negociación que en asuntos determinados se puedan atribuir a comisiones especiales o a las representaciones sindicales.

90.2. Los gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención de los miembros del Comité Inter centros para el normal desarrollo de sus funciones, serán a cargo de la empresa, quien asegurará la organización material de los desplazamientos y la gestión de los billetes de transporte, así como la reserva de las habitaciones de hotel. Para hacer frente a estos gastos, la empresa elaborará un presupuesto anual que acordará con los representantes legales de los trabajadores.

CVE-Núm. de registre: 062015001029

En caso de gastos no previstos y no reflejados en este artículo, previo acuerdo con la dirección y con presentación de los justificantes correspondientes, serán abonados por la empresa.

90.3. Dicho Comité Inter centros se regirá para su funcionamiento por un reglamento interno negociado entre todos sus componentes, donde se establecerá su composición y funciones. Las funciones mínimas serán las de conocer y negociar en los periodos de consulta en los procesos previstos en los artículos 41 (modificación sustancial colectiva de condiciones de trabajo), 47 (suspensión del contrato o reducción de jornada colectiva) y 51(despidos colectivos) del Estatuto de los trabajadores, siempre que dichas medidas afecten a más de un centro de trabajo.

Asimismo, participará en aquellas comisiones que traten los temas que afecten a todos los centros de trabajo.

ANEXO I.

División Grupos Profesionales.

Grupo	Función	5ª	4ª	3ª	2ª	1ª
1	Dirección					
2	Responsable departamento					
	Jefe de proyectos					
3	Responsable sector					
	Técnico superior proceso					
	Técnico superior organización					
	Técnico superior informático					
	Técnico superior administrativo					
	Técnico superior calidad					
4	Encargado					
	Técnico procesos					
	Técnico organización					
	Técnico informático					
	Técnico administrativo					
	Técnico			3ª	2ª	1ª
	Matricero	5ª	4ª	3ª	2ª	1ª
	Oficial mantenimiento					1ª
5	Calidad		4ª			
	Oficial informático					
	Oficial administrativo					
	Oficial mantenimiento				2ª	
	Oficial				2ª	1ª
6	Aux. Administrativo				2ª	1ª
	Oficial mantenimiento		4ª	3ª		
	Carretillero			3ª	2ª	1ª
	Oficial			3ª		
	Especialistas			3ª	2ª	1ª
	Chófer					
7	Operarios			3ª	2ª	1ª

Continua en la página siguiente

CVE-Núm. de registre: 062015001029

ANEXO II.

AÑO 1.

Tabla salarial válida entre el 15/6/2015 y el 31/5/2016.

Clasificación funciones	GR PRF	Salario base	Complemento Puesto trabajo	Plus Tóxico	Plus Disponibilidad	Salario bruto Anual	Paga Extra	Hora Ordinaria	Valor Extra Normal	Valor Extra Festiva	Valor Hora Vacación
		14	14	12	12						
Operario 3ª	7	1.091,08	52,06	106,55		17.282,56	1.143,14	8,88	13,94	15,37	17,59
Operario 2ª	7	1.091,08	92,52	106,55		17.849,00	1.183,60	9,17	13,94	15,37	17,66
Operaria 1ª	7	1.091,08	183,90	106,55		19.128,32	1.274,98	9,83	13,94	15,37	17,82
Chófer	6	1.324,82	153,30	106,55		21.972,28	1.478,12	11,29	14,18	15,83	18,65
Especialista de 3ª	6	1.324,82	69,08	106,55		20.793,20	1.393,90	10,68	13,94	15,37	18,04
Especialista de 2ª	6	1.324,82	178,12	106,55		22.319,76	1.502,94	11,47	14,17	15,83	18,69
Especialista de 1ª	6	1.324,82	249,90	106,55		23.324,68	1.574,72	11,98	14,17	15,83	18,82
Oficial 3ª	6	1.324,82	291,09	106,55		23.901,34	1.615,91	12,28	14,41	16,08	19,15
Carretillero 3ª	6	1.324,82	47,08	106,55		20.485,20	1.371,90	10,53	14,17	15,83	18,46
Carretillero 2ª	6	1.324,82	256,21	106,55		23.413,02	1.581,03	12,03	14,17	15,83	18,83
Carretillero 1ª	6	1.324,82	297,61	106,55		23.992,62	1.622,43	12,33	14,17	15,83	18,91
Oficial 4ª mto	6	1.324,82	250,08	106,55	85,93	24.358,36	1.574,90	12,52	14,41	16,08	19,21
Oficial 3ª mto	6	1.324,82	537,28	106,55	85,93	28.379,16	1.862,10	14,58	14,41	16,08	19,72
Auxiliar admon 2ª	6	1.324,82	132,90			20.408,08	1.457,72	10,49	13,94	15,37	17,99
Auxiliar admon 1ª	6	1.324,82	341,25			23.324,98	1.666,07	11,98	13,94	15,37	18,36
Oficial 2ª	5	1.386,84	291,63	106,55		24.777,18	1.678,47	12,73	14,41	16,08	19,26
Oficial 1ª	5	1.386,84	359,20	106,55		25.723,16	1.746,04	13,22	14,41	16,08	19,38
Oficial 2ª mto	5	1.386,84	797,54	106,55	85,93	32.891,08	2.184,38	16,90	15,83	18,19	22,42
Oficial admon	5	1.386,84	406,73			25.109,98	1.793,57	12,90	13,94	15,37	18,59
Oficial informático	5	1.386,84	91,32			20.694,24	1.478,16	10,63	13,94	15,37	18,03
Calidad 4ª	5	1.386,84	98,38	106,55		22.071,68	1.485,22	11,34	15,83	16,97	19,80
Oficial 1ª mto.	4	1.440,26	796,45	106,55	85,93	33.623,70	2.236,71	17,28	15,83	18,19	22,51
Matricero 5ª	4	1.440,26	257,31	106,55		25.044,58	1.697,57	12,87	14,41	16,08	19,29
Matricero 4ª	4	1.440,26	552,63	106,55		29.179,06	1.992,89	14,99	15,83	18,19	21,94
Matricero 3ª	4	1.440,26	750,92	106,55		31.955,12	2.191,18	16,42	15,83	18,19	22,30
Matricero 2ª	4	1.440,26	989,72	106,55		35.298,32	2.429,98	18,14	15,83	18,19	22,73
Matricero 1ª	4	1.440,26	1.060,53	106,55		36.289,66	2.500,79	18,65	15,83	18,19	22,85
Técnico calidad 3º	4	1.440,26	270,29	106,55		25.226,30	1.710,55	12,96	15,83	16,97	20,21

CVE-Núm. de registre: 062015001029

Clasificación funciones	GR PRF	Salario base	Complemento Puesto trabajo	Plus Tóxico	Plus Disponibilidad	Salario bruto Anual	Paga Extra	Hora Ordinaria	Valor Extra Normal	Valor Extra Festiva	Valor Hora Vacación
Técnico calidad 2º	4	1.440,26	318,63	106,55		25.903,06	1.758,89	13,31	15,83	16,97	20,29
Técnico calidad 1º	4	1.440,26	363,18	106,55		26.526,76	1.803,44	13,63	15,83	16,97	20,37
Técnico administrativo	4	1.440,26	335,12			24.855,32	1.775,38	12,77	15,83	16,97	20,16
Técnico informático	4	1.440,26	335,12			24.855,32	1.775,38	12,77	15,83	16,97	20,16
Técnico organización	4	1.440,26	243,79	106,55		24.855,30	1.684,05	12,77	15,83	16,97	20,16
Técnico procesos	4	1.440,26	417,23	106,55		27.283,46	1.857,49	14,02	15,83	16,97	20,47
Encargado	4	1.440,26	332,15	106,55		26.092,34	1.772,41	13,41	15,83	16,97	20,32
Técnico superior calidad	3	1.517,68	421,58	106,55		28.428,24	1.939,26	14,61	15,83	16,97	20,62
Técnico superior administrativo	3	1.517,68	512,91			28.428,26	2.030,59	14,61	15,83	16,97	20,62
Técnico superior informático	3	1.517,68	512,91			28.428,26	2.030,59	14,61	15,83	16,97	20,62
Técnico superior organización	3	1.517,68	421,58	106,55		28.428,24	1.939,26	14,61	15,83	16,97	20,62
Técnico superior proceso	3	1.517,68	421,58	106,55		28.428,24	1.939,26	14,61	15,83	16,97	20,62
Responsable sector	3	1.517,68	421,58	106,55		28.428,24	1.939,26	14,61	15,83	16,97	20,62
Jefe de proyectos	2	1.596,18	1.073,10	106,55		38.648,52	2.669,28	19,86	15,83	16,97	21,93
Responsable departamento	2	1.596,18	1.073,10	106,55		38.648,52	2.669,28	19,86	15,83	16,97	21,93
Dirección	1	1.674,68	1.470,96			44.038,96	3.145,64	22,63	15,83	16,97	22,62

Plus nocturno	Hora	1,21 EUR
Plus on-site (x12)	Mes	50,00 EUR
Plus 4º turno	Día	83,73 EUR
Plus almacén (x12)	Mes	37,52 EUR
Plus encargado	Día	20,93 EUR
Escolaridad por niño (x10)	Mes	12,56 EUR
Plus compensación (x12)	Mes	91,98 EUR
Subsidio escolaridad agosto		100,00 EUR

Gran invalidez: 29.515,98 EUR.
Incapacidad permanente: 20.592,92 EUR.
Muerte: 26.209,01 EUR.
Dieta completa: 31,40 EUR.
Media dieta: 15,70 EUR.
Kilometraje x km: 0,38 EUR/km.

CVE-Núm. de registre: 062015001029

AÑO 2.

Tabla salarial válida entre el 1/6/16 y el 31/5/17.

Clasificación funciones	GR PRF	Salario Base	Complemento Puesto trabajo	Plus tóxico	Plus Disponibilidad	Salario bruto Anual	Paga Extra	Hora Ordinaria	Valor Extra Normal	Valor Extra Festiva	Valor Hora Vacación
		14	14	12	12						
Operario 3ª	7	1.109,63	108,50	108,36		18.354,13	1.218,13	9,43	13,94	15,37	17,72
Operario 2ª	7	1.109,63	151,47	108,36		18.955,72	1.261,10	9,74	13,94	15,37	17,80
Operaria 1ª	7	1.109,63	228,02	108,36		20.027,42	1.337,65	10,29	13,94	15,37	17,94
Chofer	6	1.347,34	155,91	108,36		22.345,82	1.503,25	11,48	14,18	15,83	18,70
Especialista de 3ª	6	1.347,34	92,53	108,36		21.458,50	1.439,87	11,03	13,94	15,37	18,12
Especialista de 2ª	6	1.347,34	181,16	108,36		22.699,32	1.528,50	11,66	14,17	15,83	18,74
Especialista de 1ª	6	1.347,34	254,15	108,36		23.721,18	1.601,49	12,19	14,17	15,83	18,87
Oficial 3ª	6	1.347,34	296,04	108,36		24.307,64	1.643,38	12,49	14,41	16,08	19,20
Carretillero 3ª	6	1.347,34	91,78	108,36		21.448,00	1.439,12	11,02	14,17	15,83	18,58
Carretillero 2ª	6	1.347,34	260,57	108,36		23.811,06	1.607,91	12,23	14,17	15,83	18,88
Carretillero 1ª	6	1.347,34	302,67	108,36		24.400,46	1.650,01	12,54	14,17	15,83	18,96
Oficial 4ª Mto	6	1.347,34	271,74	108,36	87,39	25.016,12	1.619,08	12,85	14,41	16,08	19,29
Oficial 3ª Mto	6	1.347,34	546,42	108,36	87,39	28.861,64	1.893,76	14,83	14,41	16,08	19,78
Auxiliar Admon 2ª	6	1.347,34	178,89			21.367,22	1.526,23	10,98	13,94	15,37	18,11
Auxiliar Admon 1ª	6	1.347,34	347,05			23.721,46	1.694,39	12,19	13,94	15,37	18,41
Oficial 2ª	5	1.410,42	296,59	108,36		25.198,46	1.707,01	12,95	14,41	16,08	19,31
Oficial 1ª	5	1.410,42	365,31	108,36		26.160,54	1.775,73	13,44	14,41	16,08	19,44
Oficial 2ª Mto	5	1.410,42	811,10	108,36	87,39	33.450,28	2.221,52	17,19	15,83	18,19	22,49
Oficial Admon	5	1.410,42	413,64			25.536,84	1.824,06	13,12	13,94	15,37	18,65
Oficial Informático	5	1.410,42	92,88			21.046,20	1.503,30	10,81	13,94	15,37	18,07
Calidad 4ª	5	1.410,42	147,35	108,36		23.109,10	1.557,77	11,87	15,83	16,97	19,94
Oficial 1ª Mto.	4	1.464,74	809,99	108,36	87,39	34.195,22	2.274,73	17,57	15,83	18,19	22,58
Matricero 5ª	4	1.464,74	279,57	108,36		25.720,66	1.744,31	13,22	14,41	16,08	19,38
Matricero 4ª	4	1.464,74	562,03	108,36		29.675,10	2.026,77	15,25	15,83	18,19	22,00
Matricero 3ª	4	1.464,74	763,69	108,36		32.498,34	2.228,43	16,70	15,83	18,19	22,37
Matricero 2ª	4	1.464,74	1.006,55	108,36		35.898,38	2.471,29	18,45	15,83	18,19	22,80
Matricero 1ª	4	1.464,74	1.078,56	108,36		36.906,52	2.543,30	18,96	15,83	18,19	22,93
Técnico Calidad 3º	4	1.464,74	274,89	108,36		25.655,14	1.739,63	13,18	15,83	16,97	20,26
Técnico Calidad 2º	4	1.464,74	324,05	108,36		26.343,38	1.788,79	13,54	15,83	16,97	20,35
Técnico Calidad 1º	4	1.464,74	369,35	108,36		26.977,58	1.834,09	13,86	15,83	16,97	20,43

CVE-Núm. de registre: 062015001029

Clasificación funciones	GR PRF	Salario Base	Complemento Puesto trabajo	Plus tóxico	Plus Disponibilidad	Salario bruto Anual	Paga Extra	Hora Ordinaria	Valor Extra Normal	Valor Extra Festiva	Valor Hora Vacación
Técnico Administrativo	4	1.464,74	340,82			25.277,84	1.805,56	12,99	15,83	16,97	20,21
Técnico Informático	4	1.464,74	340,82			25.277,84	1.805,56	12,99	15,83	16,97	20,21
Técnico Organización	4	1.464,74	247,93	108,36		25.277,70	1.712,67	12,99	15,83	16,97	20,21
Técnico Procesos	4	1.464,74	424,32	108,36		27.747,16	1.889,06	14,26	15,83	16,97	20,53
Encargado	4	1.464,74	337,80	108,36		26.535,88	1.802,54	13,63	15,83	16,97	20,38
Técnico Superior Calidad	3	1.543,48	428,75	108,36		28.911,54	1.972,23	14,86	15,83	16,97	20,68
Técnico Superior Administrativo	3	1.543,48	521,62			28.911,40	2.065,10	14,86	15,83	16,97	20,68
Técnico Superior Informático	3	1.543,48	521,62			28.911,40	2.065,10	14,86	15,83	16,97	20,68
Técnico Superior Organización	3	1.543,48	428,75	108,36		28.911,54	1.972,23	14,86	15,83	16,97	20,68
Técnico Superior Proceso	3	1.543,48	428,75	108,36		28.911,54	1.972,23	14,86	15,83	16,97	20,68
Responsable Sector	3	1.543,48	428,75	108,36		28.911,54	1.972,23	14,86	15,83	16,97	20,68
Jefe de Proyectos	2	1.623,32	1.091,34	108,36		39.305,56	2.714,66	20,20	15,83	16,97	22,02
Responsable Departamento	2	1.623,32	1.091,34	108,36		39.305,56	2.714,66	20,20	15,83	16,97	22,02
Dirección	1	1.703,15	1.496,04			44.788,66	3.199,19	23,01	15,83	16,97	22,72

Plus nocturno	Hora	1,29 EUR
Plus on-site (x12)	Mes	50,00 EUR
Plus 4º turno	Día	85,16 EUR
Plus almacén (x12)	Mes	38,16 EUR
Plus encargado	Día	21,29 EUR
Escolaridad por niño (x10)	Mes	12,77 EUR
Plus compensación (x12)	Mes	93,54 EUR

Subsidio escolaridad agosto: 100,00 EUR.
Gran invalidez: 30.017,76 EUR.
Incapacidad permanente: 20.943,00 EUR.
Muerte: 26.654,56 EUR.
Dieta completa: 31,93 EUR.
Media dieta: 15,97 EUR.
Kilometraje x km: 0,39 EUR/km.

CVE-Núm. de registre: 062015001029

AÑO 3.

Tabla salarial válida entre el 1/6/17 y el 31/5/18.

Clasificación funciones	GR PRF	Salario Base	Complemento Puesto trabajo	Plus tóxico	Plus Disponibilidad	Salario bruto Anual	Paga Extra	Hora Ordinaria	Valor Extra Normal	Valor Extra Festiva	Valor Hora Vacación
		14	14	12	12						
Operario 3ª	7	1.128,49	110,35	110,2		18.666,16	1.238,84	9,59	14,42	15,90	18,29
Operario 2ª	7	1.128,49	154,05	110,2		19.277,96	1.282,54	9,91	14,42	15,90	18,37
Operaria 1ª	7	1.128,49	231,90	110,2		20.367,86	1.360,39	10,47	14,42	15,90	18,51
Chofer	6	1.370,24	158,56	110,2		22.725,60	1.528,80	11,68	14,67	16,37	19,29
Especialista de 3ª	6	1.370,24	94,11	110,2		21.823,30	1.464,35	11,21	14,42	15,90	18,70
Especialista de 2ª	6	1.370,24	184,25	110,2		23.085,26	1.554,49	11,86	14,65	16,36	19,33
Especialista de 1ª	6	1.370,24	258,47	110,2		24.124,34	1.628,71	12,40	14,65	16,36	19,46
Oficial 3ª	6	1.370,24	301,08	110,2		24.720,88	1.671,32	12,70	14,91	16,63	19,80
Carretillero 3ª	6	1.370,24	93,34	110,2		21.812,52	1.463,58	11,21	14,65	16,36	19,17
Carretillero 2ª	6	1.370,24	265,00	110,2		24.215,76	1.635,24	12,44	14,65	16,36	19,47
Carretillero 1ª	6	1.370,24	307,82	110,2		24.815,24	1.678,06	12,75	14,65	16,36	19,55
Oficial 4ª Mto	6	1.370,24	276,35	110,2	88,88	25.441,22	1.646,59	13,07	14,91	16,63	19,90
Oficial 3ª Mto	6	1.370,24	555,70	110,2	88,88	29.352,12	1.925,94	15,08	14,91	16,63	20,40
Auxiliar Admon 2ª	6	1.370,24	181,93			21.730,38	1.552,17	11,17	14,42	15,90	18,69
Auxiliar Admon 1ª	6	1.370,24	352,95			24.124,66	1.723,19	12,40	14,42	15,89	18,99
Oficial 2ª	5	1.434,40	301,63	110,2		25.626,82	1.736,03	13,17	14,91	16,63	19,92
Oficial 1ª	5	1.434,40	371,52	110,2		26.605,28	1.805,92	13,67	14,91	16,63	20,05
Oficial 2ª Mto	5	1.434,40	824,89	110,2	88,88	34.019,02	2.259,29	17,48	16,36	18,81	23,18
Oficial Admon	5	1.434,40	420,68			25.971,12	1.855,08	13,34	14,42	15,90	19,23
Oficial Informático	5	1.434,40	94,46			21.404,04	1.528,86	11,00	14,42	15,90	18,65
Calidad 4ª	5	1.434,40	149,85	110,2		23.501,90	1.584,25	12,08	16,36	17,55	20,57
Oficial 1ª Mto.	4	1.489,64	823,76	110,2	88,88	34.776,56	2.313,40	17,87	16,36	18,81	23,28
Matricero 5ª	4	1.489,64	284,33	110,2		26.157,98	1.773,97	13,44	14,91	16,63	19,99
Matricero 4ª	4	1.489,64	571,58	110,2		30.179,48	2.061,22	15,51	16,36	18,81	22,69
Matricero 3ª	4	1.489,64	776,67	110,2		33.050,74	2.266,31	16,98	16,36	18,81	23,06
Matricero 2ª	4	1.489,64	1.023,66	110,2		36.508,60	2.513,30	18,76	16,36	18,81	23,50
Matricero 1ª	4	1.489,64	1.096,90	110,2		37.533,96	2.586,54	19,29	16,36	18,81	23,64
Técnico Calidad 3º	4	1.489,64	279,56	110,2		26.091,20	1.769,20	13,41	16,36	17,55	20,91
Técnico Calidad 2º	4	1.489,64	329,56	110,2		26.791,20	1.819,20	13,77	16,36	17,55	20,99
Técnico Calidad 1º	4	1.489,64	375,63	110,2		27.436,18	1.865,27	14,10	16,36	17,55	21,08

CVE-Núm. de registre: 062015001029

Clasificación funciones	GR PRF	Salario Base	Complemento Puesto trabajo	Plus tóxico	Plus Disponibilidad	Salario bruto Anual	Paga Extra	Hora Ordinaria	Valor Extra Normal	Valor Extra Festiva	Valor Hora Vacación
Técnico Administrativo	4	1.489,64	346,61			25.707,50	1.836,25	13,21	16,36	17,55	20,86
Técnico Informático	4	1.489,64	346,61			25.707,50	1.836,25	13,21	16,36	17,55	20,86
Técnico Organización	4	1.489,64	252,15	110,2		25.707,46	1.741,79	13,21	16,36	17,55	20,86
Técnico Procesos	4	1.489,64	431,54	110,2		28.218,92	1.921,18	14,50	16,36	17,55	21,18
Encargado	4	1.489,64	343,54	110,2		26.986,92	1.833,18	13,87	16,36	17,55	21,02
Técnico Superior Calidad	3	1.569,72	436,04	110,2		29.403,04	2.005,76	15,11	16,36	17,55	21,33
Técnico Superior Administrativo	3	1.569,72	530,49			29.402,94	2.100,21	15,11	16,36	17,55	21,33
Técnico Superior Informático	3	1.569,72	530,49			29.402,94	2.100,21	15,11	16,36	17,55	21,33
Técnico Superior Organización	3	1.569,72	436,04	110,2		29.403,04	2.005,76	15,11	16,36	17,55	21,33
Técnico Superior Proceso	3	1.569,72	436,04	110,2		29.403,04	2.005,76	15,11	16,36	17,55	21,33
Responsable Sector	3	1.569,72	436,04	110,2		29.403,04	2.005,76	15,11	16,36	17,55	21,33
Jefe de Proyectos	2	1.650,92	1.109,90	110,2		39.973,88	2.760,82	20,54	16,36	17,55	22,69
Responsable Departamento	2	1.650,92	1.109,90	110,2		39.973,88	2.760,82	20,54	16,36	17,55	22,69
Dirección	1	1.732,10	1.521,47			45.549,98	3.253,57	23,40	16,36	17,55	23,40

Plus nocturno	Hora	1,38 EUR
Plus on-site (x12)	Mes	50,00 EUR
Plus 4º turno	Día	86,60 EUR
Plus almacén (x12)	Mes	38,80 EUR
Plus encargado	Día	21,65 EUR
Escolaridad por niño (x10)	Mes	12,99 EUR
Plus complementario (x12)	Mes	95,13 EUR
Subsidio escolaridad agosto		100,00 EUR

Gran invalidez: 30.528,06 EUR.
Incapacidad permanente: 21.299,03 EUR.
Muerte: 27.107,69 EUR.
Dieta completa: 32,47 EUR.
Media dieta: 16,24 EUR.
Kilometraje x km: 0,40 EUR/km.

Si el IPC real del periodo del 1 de junio de 2016 al 31 de mayo de 2017, supera el 1,70%, el 50% de la diferencia se sumara al incremento pactado del 1,70%.

CVE-Núm. de registre: 062015001029

ANEXO 3.

Cálculo del Excedente Bruto de explotación (EBE).

	Sobre Documentos	
Cifra negocio total	100.567	100%
Cifra negocio serie	99.187	
Producción estocada	3.739	
Producción	0	
Materia prima consumida	41.628	
Margen sobre costes materias	53.820	
Otras compras consumidas	11.229	
Compras mercancías	13.319	
Total compras consumidas	66.176	
Retrocesión/compras consumidas	1.380	
Margen bruto serie	30.652	
Cifra negocio proyectos	0	
Compras proyectos	0	
Margen bruto proyectos	0	
Margen bruto sociedad	30.652	
Alquiler inmobiliario	0	
Alquiler mobiliario		
Otras cargas externas	0	
Valor añadido	30.652	
Impuestos y tasas	121	
Cargas del personal	13.638	
Participación		
Participación en los beneficios		
MANO DE OBRA utillaje nuevo		
Mano de obra indirecta		
Mano de obra indirecta fabrica		
MANO DE OBRA INDIRECTA producción		
Mano de obra directa		
Subvención de explotación	64	
Prestación FSD	7.417	
Prestación filiales		
Refacturaciones	0	
Producción inmovilizada	325	
Excedente bruto de explotación	9.801	9,75%
Dotaciones a las amortizaciones	4.145	
Leasing inmobiliario		
Leasing mobiliario		
Provisiones de explotación	0	
Otros ingresos y otras cargas	32	
Resultado de explotación	5.688	
Ingresos financieros	0	
Cargas financieras	759	
Provisiones financieras		
Resultados financieros	759	
Resultado corriente	4.929	
Ingresos excepcionales	0	
Cargas excepcionales	1	
Provisiones excepcionales	0	
Resultado excepcional	1	
Impuesto de sociedades	1.497	
Resultado neto	3.431	

Barcelona, 15 d'octubre de 2015
El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès

CVE-Núm. de registre: 062015001029