ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 18 de desembre de 2015, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Kautex Textron Iberica, SL, per als anys 2014-2017 (codi de conveni núm. 08006982011994)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Kautex Textron Iberica, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 19 d'octubre de 2015, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 63/2015, de 28 de novembre, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Kautex Textron Iberica, SL, per als anys 2014-2017 (codi de conveni núm. 08006982011994) 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 KAUTEX TEXTRON IBÉRICA, SL, PARA LOS AÑOS 2014-2017.

CAPÍTULO I
ÁMBITO, VIGENCIA, DURACIÓN y PRÓRROGA

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio es de ámbito de empresa, y afectará a los trabajadores que prestan servicios en Kautex Textron Ibérica, SL, en su centro de trabajo sito en el Polígono Industrial Riera de Caldes, c/Mercaders, 19 de Palau de Plegamans (Barcelona).

Artículo 2. Ámbito personal.

Este Convenio será de aplicación a todos los trabajadores vinculados a la empresa por relación laboral común. No será de aplicación a las personas vinculadas por cualquiera de las relaciones laborales de carácter especial que se describen en el artículo 2 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 3. Vigencia y duración.

Este Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2014 y tendrá una duración de cuatro años, que concluirán el día 31 de diciembre de 2017.

Artículo 4. Prórroga.

Este convenio se entenderá tácitamente prorrogado por sucesivos períodos de una anualidad, si no es objeto de denuncia por cualquiera de las partes, para su rescisión de revisión, con antelación de 30 días a la fecha de su vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas.

Ambas partes establecen que, una vez denunciado, este Convenio mantendrá su vigencia durante un periodo máximo de dos años y en los términos establecidos en el artículo 86 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

CVE-Núm. de registre: 062016000020

Asimismo, y para la vigencia del presente Convenio, ambas partes, acuerdan no someterse a arbitraje a los efectos de la resolución de conflictos derivados de la negociación del Convenio.

CAPÍTULO II
PRELACIÓN DE NORMAS, ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN, VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Artículo 5. Prelación de normas.

Las normas que regularán las relaciones laborales entre la empresa y sus trabajadores, serán, en primer lugar y con carácter preferente, las contenidas en este Convenio, así como los pactos o derechos adquiridos que, debidamente acreditados, no quedaran reflejados en el texto del mismo.

En lo no previsto, y con carácter supletorio, será de aplicación el Convenio general de la industria química, el Estatuto de los trabajadores y las demás disposiciones de aplicación general.

Artículo 6. Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas compensan y absorben las existentes en la empresa a la entrada en vigor de este Convenio, en su conjunto y en cómputo anual.

Las mejoras retributivas o de condiciones de trabajo que se puedan promulgar en el futuro por medio de disposición legal o reglamentaria del Estado, solo tendrán eficacia y se aplicarán, si consideradas en su conjunto y en cómputo anual, superan las condiciones de este Convenio, también valoradas en su conjunto y en cómputo anual. En caso contrario, se entenderán absorbidas o compensadas por las superiores condiciones de este Convenio, que se mantendrá en sus propios términos.

Artículo 7. Garantía personal.

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueren superiores a las establecidas en el presente Convenio.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

Lo pactado en este Convenio forma un todo orgánico e indivisible. En el supuesto previsto en el artículo 90.5 del Estatuto de los trabajadores, se estará a la decisión de la jurisdicción laboral.

CAPÍTULO III
COMISIÓN PARITARIA

Artículo 9. Comisión Paritaria.

1. Se constituye la Comisión Paritaria prevista en el artículo 85.2.d) del Estatuto de los trabajadores, que estará integrada por tres representantes de la empresa y tres representantes de los trabajadores, designados por el Comité de empresa.

2. La composición personal de la Comisión Parietaria es la siguiente:

Por la representación de la empresa:

Antonio Boix.
Dolores Barroso.
Jesús Jiménez.

Por la representación de los trabajadores:

Francisco Vigueras Perea.
Manuel Yeste Morillas.
Manuel Rodríguez López.

3. Cualquiera de las partes que integren la Comisión Paritaria puede convocar las reuniones notificándolo a la otra parte. La convocatoria deberá contener los puntos que integren el orden del día de los temas a tratar.

CVE-Núm. de registre: 062016000020

Formalmente notificada la reunión quedará válidamente convocada.

Para qué las reuniones sean válidas será necesaria la asistencia de la mitad más 1 de sus miembros. Las reuniones se celebraran en el lugar i fecha previamente señalados.

Los acuerdos se tomaran por la mayoría de los asistentes (siendo posible la delegación de voto reconocida por ambas partes) y serán vinculantes.

4. Competencias.

A la Comisión Paritaria se le atribuye específicamente el conocimiento de las siguientes cuestiones:

a) Adaptación del contenido del texto del Convenio colectivo a les reformas legislativas que se puedan producir durante su vigencia.

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

c) Interpretación del texto del Convenio colectivo.

e) Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la interpretación y aplicación del Convenio. Se someterán expresamente las partes a la mediación y arbitraje necesarios, si fuera necesario, para la solución de las controversias derivadas de la aplicación e interpretación del texto articulado, arbitraje que podrá corresponder al Tribunal Laboral de Cataluña o a cualquier otro que se decida.

f) Aquellas otras que le atribuya expresamente este Convenio.

La Comisión Paritaria tendrá un máximo de 3 meses para resolver los temes tratados.

5. Procedimiento de resolución de conflictos.

A los efectos de resolución de los conflictos colectivos que pudieran originarse como consecuencia de la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del ET, ambas partes negociadoras acuerdan que resulten de aplicación los procedimientos establecidos en la legislación vigente.

CAPÍTULO IV
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 10. Clasificación profesional.

En virtud de lo previsto en el artículo 22 del vigente Estatuto de los trabajadores se establece una clasificación profesional estructurada en grupos profesionales.

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

10.1. Factores para la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional.

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

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

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

CVE-Núm. de registre: 062016000020

efecto la dificultad en el trabajo en cuanto las tareas desempeñadas, sus posibles incidencias y las habilidades especiales sin consideración a las circunstancias relativas a la modalidad del trabajo (nocturnidad, turnos etc.).

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

V. Mando: Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto.

10.2. grupos profesionales.

Grupo profesional 0.

Este grupo queda reservado a aquellos trabajadores que, con formación universitaria de grado superior ejerzan las funciones de dirección general (CEO) i/o gerencia de planta.

Grupo profesional 1.

Criterios generales.

Los trabajadores/ras 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 equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Grupo profesional 2. Técnico.

Criterios generales.

Son trabajadores/ras 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. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo, titulados superiores de entrada.

Grupo profesional 2. Administrativo.

Criterios generales.

Son trabajadores/ras 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. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo, titulados superiores de entrada.

CVE-Núm. de registre: 062016000020

Grupo profesional 3. Técnico.

Criterios generales.

Son aquellos trabajadores/ras 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 de grado superior o de grado medio, técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 3. Administrativo.

Criterios generales.

Son aquellos trabajadores/ras 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 de grado superior o grado medio, técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 4. Técnico.

Criterios generales.

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

Formación.

Titulación de grado superior o grado medio y/o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de técnico auxiliar con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión durante el periodo de formación establecido.

Grupo profesional 4. Administrativo.

Criterios generales.

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

Formación.

Titulación de grado superior o grado medio y/o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de técnico auxiliar con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión durante el periodo de formación establecido.

CVE-Núm. de registre: 062016000020

Grupo profesional 5. Técnico.

Criterios generales.

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

Formación.

Titulación de grado superior o grado medio y/o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de técnico auxiliar con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Grupo profesional 5. Administrativo.

Criterios generales.

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

Formación.

Titulación de grado superior o grado medio y/o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de técnico auxiliar con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Artículo 11. Promoción.

Se establecen los siguientes criterios de promoción entre grupos:

- Los trabajadores (tanto técnicos como administrativos) del grupo 5 podrán promocionar al grupo 4 una vez superada la formación impartida por la empresa por un periodo máximo de 6 meses.

- Los trabajadores (tanto técnicos como administrativos) del grupo 4 podrán promocionar al grupo 3 una vez superada la formación impartida por la empresa por un periodo máximo de 12 meses.

Artículo 12. Polivalencia y movilidad funcional.

Es posible la movilidad y la polivalencia entre grupos organizativamente justificada con los límites legalmente establecidos, percibiendo el salario que corresponda al grupo, caso de tratarse de movilidad a grupo superior y con los siguientes requisitos:

- Será necesario tener acreditada la formación i/o experiencia correspondiente a las funciones.
- No se consolidará el grupo superior antes de seis meses para el pase a grupo 4 ni de 12 meses para el grupo 3.

Condiciones retributivas.

Artículo 13. Sueldo Base.

El Sueldo Base será, para cada grupo profesional, el que se relaciona en el anexo I.

Para el personal de nueva incorporación. Se establece un nivel salarial de entrada con un salario de 17.472 EUR anuales brutos.

El nivel de entrada pactado no será de aplicación a aquellos trabajadores, que en la actualidad están percibiendo su salario en las condiciones convencionales del nivel de entrada del anterior convenio.

CVE-Núm. de registre: 062016000020

El nuevo nivel de entrada pactado en ningún caso se utilizará para proceder a la sustitución de la plantilla actual o a su renovación sin causa justificada con el único fin de abaratar su coste, no pudiéndose establecer como único criterio en caso de extinciones el coste salarial.

Artículo 14. Complementos salariales.

Quedan unificados en un solo complemento personal los complementos siguientes:

- Complemento Kautex.
- Plus de Presencia.
- Incentivos.

Este complemento que recibirá la denominación de complemento personal I se abonará a todos aquellos trabajadores que a la firma del presente convenio los vinieran percibiendo de forma individualizada en su antigua denominación.

El importe del complemento personal será el que resulte, para cada trabajador, a la fecha del presente convenio de la suma de los complementos individualizados que se venían percibiendo hasta el día de hoy.

Este complemento personal no será absorbible ni compensable.

Todos aquellos trabajadores que a la firma del presente convenio estén cobrando un complemento personal, seguirán disfrutando del referido complemento, denominado complemento personal II. Dicho complemento personal no será absorbible ni compensable, pero será incompatible con el percibo del complemento líder o técnico, mientras esté desempeñando dichas funciones.

Artículo 15. Antigüedad.

El Plus de antigüedad consistirá en dos trienios y cinco quinquenios. La cuantía de los trienios y de los quinquenios será la que se indica para cada grupo profesional en el anexo II, con el tope máximo del artículo 25 del Estatuto de los trabajadores, según redacción anterior a la Ley 11/94. El Plus de antigüedad se devengará desde el día primero del mes siguiente al del vencimiento del trienio o quinquenio. No devengan antigüedad todos aquellos trabajadores que hayan ingresado en la compañía a partir del 1 de enero de 2005.

Artículo 16. Complemento Líder.

Todos aquellos trabajadores que desempeñen y tengan reconocidas las funciones correspondientes al grupo 4 como líderes, sea de forma temporal o consolidada, tendrán derecho a percibir el importe que corresponda al complemento específico de las funciones de líder que queda fijado en las tablas anexas al presente convenio.

Artículo 17. Premio por no absentismo.

Se establece un premio por no absentismo individual de cada trabajador del valor anual que se indica en la siguiente escala, en función del absentismo que hayan tenido durante todo el año natural:

0 días: 160 EUR.
1 día: 140 EUR.
2 días: 120 EUR.
3 o + días: 0 EUR.

El premio de absentismo se abonará conjuntamente con la nómina del mes de enero del año siguiente al de su devengo.

A los efectos del devengo del premio de absentismo, únicamente se exceptuarán para su cómputo las ausencias que vengan motivadas por vacaciones, crédito de los representantes legales de los trabajadores, maternidad y los permisos retribuidos específicamente contemplados en el presente convenio o en la normativa general aplicable.

Artículo 18. Horas extraordinarias.

Los importes de las horas extraordinarias para el personal asimilado a los grupos de cotización del 2 al 7 será el vigente incrementado en el 1%.

CVE-Núm. de registre: 062016000020

Para el personal de los grupos 4 y los del grupo 5 de la categoría de auxiliar de laboratorio el precio de las horas extraordinarias será el alzado y global de 18,36 EUR. A este valor se le añadirá el plus de nocturnidad por el valor que se indica en el artículo siguiente, cuando las horas extraordinarias se trabajen en jornada nocturna.

Artículo 19. Plus de Nocturnidad.

Las horas trabajadas de las diez de la noche a las seis de la mañana, tendrán un plus de nocturnidad de la cuantía lineal para todos los trabajadores de 1,669 EUR (uno con seiscientos sesenta y nueve EUR por hora).

Artículo 20. Gratificaciones extraordinarias de junio y Navidad.

Todos los trabajadores tendrán derecho al percibo de sendas gratificaciones extraordinarias el día 15 de junio y el día 15 de diciembre.

Las gratificaciones serán de la cuantía de 30 días de sueldo base, complemento personal I y antigüedad.

Los trabajadores ingresados o cesados en el transcurso del año, percibirán las gratificaciones en la cuantía proporcional devengada desde la última percibida. A estos efectos, la gratificación de junio será la parte proporcional desde julio a junio, y la de diciembre, de enero a diciembre.

Artículo 21. Participación en beneficios.

Todos los trabajadores tendrán derecho al percibo de una gratificación extraordinaria en concepto de participación en beneficios, que se abonará el día 15 de marzo.

La gratificación será de la cuantía de treinta días de salario base, antigüedad y complemento personal I.

La gratificación de beneficios se devengará por años naturales. Los trabajadores ingresados o cesados en el curso del año, la percibirán en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 22. Salario en especie: guarderías infantiles y mutuas sanitarias.

Los trabajadores podrán beneficiarse de las prestaciones de salario en especie para el abono de guarderías infantiles y mutuas sanitarias con cargo a su retribución, de acuerdo con los conciertos colectivos que la empresa pueda alcanzar con las correspondientes compañías. A tal efecto deberán poner en conocimiento de la empresa su voluntad de adherirse a tales prestaciones y la empresa reflejará las correspondientes deducciones en el recibo de salario.

CAPÍTULO V
CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 23. Jornada de trabajo y horario.

23.1. La jornada ordinaria de trabajo será de 1.826 horas anuales de presencia, de las cuales 1.768 serán obligatorias y objeto de la retribución general prevista en el capítulo IV, y las 58 restantes serán voluntarias. Para el personal del cuarto turno la jornada mínima obligatoria será de 1.672 horas anuales.

23.2. La jornada del personal de fabricación estará integrada por tres turnos básicos de 8 horas cada uno (mañana, tarde y noche), de lunes a viernes, y en su caso, por un cuarto turno (con inclusión de los sábados laborables). La distribución de los tres turnos básicos para el personal de fábrica; la del cuarto turno; y la distribución de la jornada para el personal de oficinas y diurno, es el que se detalla en el anexo IV.

23.3. Cuando las necesidades de la producción exijan una mayor dedicación horaria, se atenderá con las horas ordinarias voluntarias del apartado 1; con horas extraordinarias hasta el límite máximo admisibles, o mediante la implantación del cuarto turno, según los criterios que se establecen en el apartado siguiente.

23.4. La adscripción de los trabajadores necesarios al régimen de cuatro turnos, se hará con los siguientes criterios referenciales:

a) Prioritariamente, integrarán el cuarto turno los trabajadores en cuyo contrato individual se haya convenido expresamente la cláusula de disponibilidad a trabajar en cualquiera de los turnos que tenga establecido o pueda establecer la empresa, así como aquellos trabajadores que, sin tener esta obligación contractual, acepten

CVE-Núm. de registre: 062016000020

voluntariamente la propuesta para integrar dicho turno. Los trabajadores que estén adscritos a este cuarto turno, de forma voluntaria tienen la posibilidad de realizar cambios entre lunes y domingo de su semana de fiesta con una compensación de 50 EUR. Los trabajadores con contrato de lunes a domingo realizaran el cambio del domingo por el lunes de su semana de fiesta, de forma obligatoria, con una compensación económica de 50 EUR.

b) En el supuesto de no ser suficientes los trabajadores que deben integrar prioritariamente el cuarto turno, la empresa hace expresa reserva de la facultad de destinar al mismo a cualquier trabajador, si bien, antes de tomar esta decisión, se compromete a ponerlo en conocimiento del Comité, exponiendo las razones que motivan la necesidad de completar el cuarto turno, y, en cualquier caso, sujetando esta decisión a los cauces y procedimientos previstos en el Estatuto de los trabajadores.

c) El personal con contrato de lunes a domingo la jornada mínima obligatoria será de 1.672 horas anuales. En todo caso se respetará el calendario general de vacaciones y festivos y una jornada diaria de 8 horas. Al efecto de comunicar a los trabajadores la necesidad de iniciar el turno de trabajo que incluye los domingos, este se realizará con un preaviso mínimo de 15 días.

23.5. El personal de fábrica acepta efectuar los dos relevos de diez minutos de descanso en el área de producción, independientemente del tiempo del bocadillo, y dentro de la jornada de trabajo, para evitar la interrupción del proceso.

23.6. Podrán realizar horario de verano los trabajadores pertenecientes a los departamentos que habitualmente realizan horario partido, en las condiciones descritas en los siguientes apartados:

a) Los horarios de verano serán de 7 h a 15.00 h o de 8 h a 16.00 h en función de la conveniencia de cada departamento.

b) El horario de verano se extenderá del 15 de junio al 15 de septiembre ambos incluidos. Anualmente la empresa podrá modificar las fechas de inicio y finalización del horario de verano para todo el personal, con el único requisito de preavisar con una semana de antelación por medio de comunicación en el tablón de anuncios.

c) El personal de cada departamento se responsabilizará y deberá solucionar adecuadamente las adaptaciones que sean precisas sobre el horario de verano a fin de poder atender las necesidades organizativas, productivas y de atención a terceros que resulten necesarias para el óptimo funcionamiento de la empresa. Cuando el personal de un departamento no pueda solucionar de forma adecuada estas necesidades la empresa podrá modificar con carácter individual el horario de verano de aquellos trabajadores que precise, pasando éstos a desarrollar el horario partido. A tal fin, y como único requisito, deberá comunicar personalmente el cambio al interesado durante la jornada anterior a la que deba tener efectos. Esta excepción se aplicará con criterio objetivo y evitando cualquier tipo de discriminación. Asimismo, y cuando la situación de excepción se prolongue mas allá de los ocho días naturales, la empresa deberá comunicar por escrito al trabajador los motivos de la excepcionalidad.

23.7. Ambas partes acuerdan que, para el caso de llevarse a cabo la distribución irregular de la jornada prevista en el artículo 34.2 Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, la empresa expondrá y procurará negociar los criterios de aplicación con la representación de los trabajadores.

Artículo 24. Vacaciones.

Las vacaciones tendrán una duración anual de treinta días naturales para todos los trabajadores.

Los trabajadores que ingresen o cesen en el curso del año, tendrán derecho a las vacaciones en proporción al tiempo efectivamente trabajado en cada año natural.

La retribución de las vacaciones se determinará computando los conceptos de sueldo base, complemento personal, antigüedad, y la media de los tres meses anteriores a su disfrute de la nocturnidad devengada.

Cuando el periodo de vacaciones ya asignado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a

CVE-Núm. de registre: 062016000020

que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 25. Ciclos y procesos de máquinas.

La fijación de los ciclos y procesos de las máquinas, así como su modificación, es facultad de la dirección de la empresa, la cual los aplicará ajustándose a los criterios que sobre organización del trabajo se establecen en los artículos 7 y 8 del XI Convenio general de la industria química.

La fijación o modificación de los cuadrantes de los ciclos se efectuará de forma que los índices de saturación de la actividad de los trabajadores afectados por el proceso, no superen los exigibles a la actividad normal.

Cuando deba procederse a la modificación definitiva de un cuadrante, la dirección de la empresa informará y consultará previamente al Comité. No será exigible esta comunicación cuando la modificación sea meramente circunstancial y transitoria, entendiéndose por tal aquella que no supere cuatro semanas.

En el supuesto de que se produzca la disconformidad de los trabajadores respecto a la variación de cuadrante operada, y sin que ello implique interrumpir la aplicación, se procederá al examen de las discrepancias en el seno del Comité de empresa, y, de no llegarse a un acuerdo, las partes aceptan canalizar la solución de las discrepancias aplicando analógicamente el procedimiento previsto en el artículo 9 del XI Convenio general de la industria química para los supuestos implantación de un nuevo sistema de incentivos, aún reconociendo que no se trata de este supuesto.

Artículo 26. Licencias y Permisos.

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

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio.

2. Dos días por nacimiento de hijos/as, uno de los cuales deberá coincidir con día hábil a efectos de Registro, y que podrán ampliarse hasta cuatro en caso de intervención quirúrgica (cesárea) o enfermedad diagnosticada por facultativo, o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto. En este último supuesto se seguirá el siguiente criterio para la ampliación de dicha licencia: desplazamiento de 100 a 200 Km., 1 día adicional; más de 200 Km. 2 días adicionales, y todo ello salvo resolución judicial en contra o pacto en la empresa teniendo en cuenta la específica ubicación de la población y del centro hospitalario.

3. Dos días naturales en caso de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, accidente o grave enfermedad diagnosticada por facultativo o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, uno de los cuales será laborable en caso de fallecimiento de familiares hasta primer grado, que podrán ampliarse hasta cuatro cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto, siguiéndose en este último caso las reglas fijadas en el apartado anterior en cuanto a las distancias y la ampliación de la licencia. Durante el mismo período de hospitalización, en caso de agravamiento, se concederá un nuevo permiso de cómo máximo 2 días adicionales.

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

5. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

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

7. Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

8. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

9. Por el tiempo indispensable para acompañar a consultorio médico a un pariente de primer grado que esté a cargo del trabajador, siempre y cuando el horario de dicho consultorio sea coincidente con el de su jornada laboral.

CVE-Núm. de registre: 062016000020

10. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

En cuanto a los señalados en los números 1 a 3 del apartado anterior, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

A efectos del disfrute de la licencia por hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad contemplada en el apartado tercero se tendrán en cuanta los siguientes criterios:

a) Solamente se entenderá por hospitalización la estancia en centro hospitalario, con parte de ingreso, por 24 horas o más.

b) La asistencia o estancia de un pariente en urgencias no supone su hospitalización salvo que ésta sea superior a 24 horas y, por ello, solamente en este último caso se genera el derecho a la licencia por hospitalización contemplada en el apartado 3. del presente artículo.

c) Para el disfrute de la licencia será requisito indispensable entregar el correspondiente parte de ingreso en centro hospitalario del pariente del trabajador, que justifique su estancia en las dependencias del mismo.

d) Los supuestos de hospitalización se refieren a cada una de las hospitalizaciones del familiar afectado, sin diferencia según las causas que la originan sean una misma o distintas.

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

A efectos del disfrute de la licencia por el tiempo indispensable para acompañar a consultorio médico a un pariente de primer grado que esté a cargo del trabajador se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

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

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

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

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

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

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

Cuando el hecho causante de la licencia se produce en otro país, la licencia se ampliará a 6 días, de los que 4 serán retribuidos y 2 tendrán el carácter de licencia no retribuida y podrán prolongarse de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador con este carácter de no retribuido cuando el país en consideración y los medios de comunicación disponibles así lo exijan.

CVE-Núm. de registre: 062016000020

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

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

26.2. Para acreditar derecho a la licencia prevista en el artículo 48.3 del XI Convenio general de la industria química (acompañar a familiares afectados por enfermedad grave), se deberá concurrir alguna de las siguientes circunstancias:

a) Aportar declaración o informe del médico que atienda al familiar en la que se califique o acredite como grave su enfermedad.

b) Aportar declaración del médico en la que se acredite que la asistencia prestada al familiar ha exigido anestesia total, o,

c) Aportar declaración del médico que atienda al familiar, en la que se declare la conveniencia de que el enfermo sea acompañado por el solicitante de la licencia.

26.3. Cada trabajador podrá disponer de hasta dos días de permiso cada año para atender circunstancias personales. Tales días deberán ser recuperados como jornada ordinaria durante el año natural en las fechas que designe la empresa, incluidos los festivos.

El trabajador deberá solicitar el permiso con el mayor tiempo de preaviso que le sea posible y salvo en casos justificables en un plazo no inferior a 15 días. Su concesión por parte de la empresa únicamente podrá limitarse por causa de la acumulación en el mismo día de otras solicitudes o índices de absentismo por cualquier causa, que sumados excedan del 5% en cada turno y de 1 persona en el cuarto turno.

Para el supuesto que los permisos solicitados superaran los anteriores baremos, la empresa se compromete a realizar las combinaciones organizativas y productivas que sean posibles en jornada ordinaria para atender el máximo número de solicitudes sin afectar sus necesidades. En el supuesto de no poder atender todas las solicitudes respetará el estricto orden de su solicitud, salvo que los trabajadores afectados acuerden otro orden de preferencia.

26.4. En relación a la aplicación del apartado 9 del referido articulo 49 del XI Convenio general de la industria química se establece que el mencionado permiso se concederá, previo aviso, por parte del trabajador, en un plazo no inferior a las 72 horas y por el tiempo indispensable para acompañar a consultorio médico a un pariente de primer grado (cónyuge, hijos y padres) que estén a cargo del trabajador, siempre y cuando el horario de dicho consultorio sea coincidente con el de su jornada laboral y se aporte el correspondiente justificante médico. Cualquier excepcionalidad a lo aquí previsto se justificará debidamente.

CAPÍTULO VI
COMPLEMENTOS DE LA ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 27. Incapacidad temporal.

27.1. Cuando un trabajador permanezca en situación de incapacidad temporal derivada de accidente laboral, enfermedad profesional, accidente no laboral o enfermedad común que exija intervención quirúrgica o inmovilización por enyesado o entablillado, la empresa complementará la prestación económica que el trabajador perciba de la Seguridad Social con las cantidades necesarias para que perciba el 100% de la base reguladora diaria de la contingencia que corresponda, con exclusión de la parte proporcional de gratificaciones extraordinarias. En los supuestos de accidentes de trabajo, para el cálculo del complemento se tomará en cuenta la media de horas extraordinarias realizadas por el trabajador durante los doce meses anteriores a aquel en que se produzca la baja.

27.2. Cuando un trabajador permanezca en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común en el que no concurran las circunstancias indicadas en el apartado anterior, la empresa complementará la prestación económica que el trabajador perciba de la Seguridad Social, en la cuantía necesaria para que perciba el 90%de la base reguladora diaria de la prestación económica por accidentes de trabajo, con exclusión de la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias y sin computar las horas extraordinarias.

CVE-Núm. de registre: 062016000020

27.3. El derecho a la percepción de estos complementos se extenderá durante el tiempo en que el trabajador permanezca en situación de Incapacidad Temporal.

CAPÍTULO VII
DERECHOS SINDICALES

Artículo 28. Acumulación de las horas de crédito sindical de los representantes de los trabajadores.

Se acepta por la empresa que las horas de crédito sindical de que dispone cada miembro del Comité para el ejercicio de su representación, puedan ser cedidas y acumuladas a favor de otros componentes del Comité, sin que tal acumulación pueda superar cada mes el máximo global de 180 horas.

Las ausencias de miembros del Comité, por razón del ejercicio de su función, deberán ser preavisadas con un mínimo de 24 horas, salvo casos de urgencia inaplazable.

CAPÍTULO VIII
REVALORIZACIÓN Y REVISIÓN ECONÓMICA

Artículo 29. Revalorización de Convenio.

29.1. Los incrementos de las retribuciones para los años de vigencia del presente Convenio se establece en la forma siguiente:

- Año 2014: incremento de 300 EUR anuales, que se integrarán en el salario base, con efectos del 01/01/2014.
- Año 2015: incremento del 1% en todos los conceptos, con efectos del 01/01/2015
- Año 2016: incremento del 1,25% en todos los conceptos, con efectos del 01/01/2016
- Año 2017: incremento del 1,50% en todos los conceptos, con efectos del 01/01/2017

Las revisiones pactadas se efectuaran sobre los conceptos retributivos del capítulo IV y de las tablas de los anexos I y II respecto a los mismos conceptos regularizados del año anterior.

29.2. Finalizada la vigencia inicial del presente Convenio seguirán aplicándose las retribuciones previstas para el año 2017 sin perjuicio de los incrementos, revisiones y efectos de las mismas que se acuerden en futuros convenios colectivos.

CAPÍTULO IX
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Artículo 30. Igualdad de oportunidades.

Las partes Convenio Colectivo de Kautex Textron Ibérica S., entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en la empresa que sea real y efectivo. Por ello, acuerdan los siguientes objetivos generales:

a) Establecer directrices con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

b) Atribuir a la Comisión Negociadora del presente convenio las competencias necesarias a los efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, la empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberá adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

A efectos de lo regulado en el presente Convenio respecto a los planes de igualdad, caso de ser preceptivo y a los diagnósticos de situación deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales

CVE-Núm. de registre: 062016000020

concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Igualmente, la Ley Orgánica 3/2007 deberá ser interpretada siempre en términos de razonabilidad teniendo en cuenta que las plantillas de las empresas son producto de una decantación natural en el tiempo que obedecen a unos antecedentes conectados con los del propio mercado de trabajo y el empleo y una menor participación histórica de las mujeres en las tareas de producción. De todo ello no se derivan necesariamente supuestos de discriminación laboral ya que las posibles diferencias existentes respecto la cuantificación de sexos en la plantilla pueden estar en algún modo motivadas por las razones antes dichas. Ello no obsta para que hacia el futuro las decisiones empresariales se acomoden a los términos previstos en la Ley de manera que las decisiones empresariales no sólo no favorezcan discriminación alguna sino que por el contrario procuren y faciliten la plena incorporación de la mujer a todas las tareas o puestos de trabajo existentes en las estructuras de la empresa.

Con esta finalidad, el presente Convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrán seguir las empresas de más de 250 trabajadores incluidas dentro de su ámbito de aplicación y cuya finalidad es facilitar a estas últimas la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007.

Artículo 31. Objetivos.

Los objetivos en materia de igualdad incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y, ente otros, podrán consistir en:

a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del leguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.

c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.

d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.

e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.

f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.

h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.

i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.

k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

CVE-Núm. de registre: 062016000020

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Con la naturaleza de una cláusula obligacional limitada a la vigencia temporal acordada en el artículo 3, de este Convenio se adquieren los siguientes compromisos:

A) Los trabajadores a mantener la paz social durante la vigencia de este Convenio, no acudiendo al planteamiento de huelgas, siempre que por la empresa se respeten los acuerdos alcanzados en este Convenio y no se produzcan transgresiones de la buena fe contractual.

B) La empresa acepta facilitar el percibo del canon de negociación del Convenio que el Comité fije, mediante el descuento del mismo en la nómina del mes de.

Segunda. En tanto en cuanto el proceso de incorporación pactado en su en el convenio 2007 no ha finalizado en su totalidad se mantiene la regulación salarial para el personal de nueva incorporación a la empresa. En el departamento de producción y como oficiales de segunda.

A tal efecto el mencionado personal no devengará antigüedad durante la vigencia del presente convenio, comprometiéndose las partes a negociar el nuevo concepto de antigüedad para el personal de nueva incorporación.

Asimismo el personal de nueva incorporación devengará el complemento Kautex en la forma siguiente:

- Al primer año de incorporación percibirá 500.EUR.
- Al segundo año de incorporación percibirá 500 EUR (1.000 EUR).
- Al tercer año de incorporación percibirá 500 EUR (1.500 EUR).
- Al cuarto año de incorporación percibirá 500 EUR (2.000 EUR).
- Al quinto año de incorporación percibirá 500 EUR (2.500 EUR).
- Al sexto año de incorporación percibirá 1.000 EUR (3.500 EUR).
- Al final del sexto año se adaptará el complemento a los valores del complemento Kautex, que en aquel momento se satisfaga.

A los efectos de completar el complemento Kautex hasta los 3.500 EUR que faltan se percibirán en función de que en un plazo de tres años, dentro de los seis anteriores, todo trabajador de nueva incorporación en la categoría de oficial segunda deberá recibir la formación práctica y teórica así como la rotación de puestos suficiente para alcanzar los niveles de conocimiento del 50% de los puestos de trabajos de mecanizado (momento en que pasara a percibir un complemento de 1.750, EUR anuales) y del 75% en los trabajos y niveles de soplado (momento en que pasará a percibir los restantes 1.750 EUR).

Estos niveles de formación y capacitación se alcanzarán de acuerdo con las pautas de funcionamiento que estén vigentes en cada momento para cada uno de los sistemas de trabajo. A tal efecto la empresa se compromete a entregar al comité de empresa las pautas vigentes y las variaciones que sobre las mismas se pudieran producir.

Tercera. Jubilación parcial. Podrán acceder a la jubilación parcial todos aquellos trabajadores que cumplan los requisitos legales para ello, y así lo soliciten con una antelación mínima de tres meses, con las ventajas, forma y condiciones establecidas en la Ley vigente en cada momento.

En la formalización de los contratos de relevo se estará a los porcentajes máximos de reducción que permita la regulación legal en cada caso, asimismo se cumplimentarán las formalidades necesarias para la realización y cumplimentación de la correspondiente jubilación parcial.

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

Ambas partes podrán pactar la acumulación o concentración del total de jornada anual del trabajador que se halle en situación de jubilación parcial.

Cuarta. Vestuario.

El personal que por las características de su puesto de trabajo lo requiera recibirá las prendas de trabajo que se detallan a continuación:

CVE-Núm. de registre: 062016000020

Invierno:

- Pantalón azul.
- Camiseta azul manga larga.
- Forro polar.
- Ropa de abrigo para el personal de almacén y material.

Verano:

- Pantalón azul.
- Camiseta azul manga corta.

Zapatos de seguridad: a requerimiento. Para solicitar los siguientes deberán transcurrir al menos 12 meses salvo incidencias constatadas.

Quinta. Contratación mediante empresas trabajo temporal.

La contratación de personal mediante empresas de trabajo temporal se realizará por un periodo máximo de seis meses.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Única. El nuevo formato salarial establecido en el presente convenio se aplicará administrativamente a partir del 1 de enero de 2016.

ANEXO I
Sueldo base.

	Salario Base
Grupo V	
Team Member	17.472
Grupo IV	
KTP Engineers/Finance	17.472
	20.000
	22.000
Team Leader	17.472
Compl. Líder	2.569
Grupo III	
Specialist Finance	17.472
Specialist Logistics	17.472
Tecnicos	17472
Mantenimiento	3.000
Calidad	0
Process	3.000
Ingenieros	25.000
Grupo I y II	
Sr. Specialist	30.000
Sr. Engineer	30.000
Supervisor	30.000

Grupo profesional	Trienio (valores mensuales)	Quinquenio
Antiguo grupo 8	22,91	45,82
Antiguo grupo 7	23,58	47,14
Antiguo grupo 5	23,58	47,14
Antiguo grupo 4	26,19	52,39
Antiguo grupo 3	27,22	54,44
Antiguo grupo 2		

CVE-Núm. de registre: 062016000020

ANEXO II
Horario de trabajo.

Fábrica.

A 3 turnos rotativos:

- De lunes a viernes de:

6 a 14.00 h.
14 a 22.00 h.
22 a 6.00 h.

A 4 turnos rotativos:

- De lunes a sábado de:

6 a 14.00 h.
14 a 22.00 h.
22 a 6.00 h.

- Descansos semanales acumulativos en función de la cadencia de la rotación:

Oficinas y personal diurno.

a) 8 a 13.00 h. y 14 a 17.30 h. Viernes de 8 a 14.00 h.
b) 7 a 13.00 h. y 14 a 16.30 h. Viernes de 7 a 13.00 h.

ANEXO III
Tabla de equivalencias de grupos profesionales.

Grupos		
0	Gerente Técnico/producción	 Administrativo Director rec humanos
1	Director producción Director logística, compras Director calidad Director mantenimiento Director seguridad, prevención y medio ambiente	Director finanzas
2	Especialista de procesos senior producción Ing senior lanzamiento nuevos proyectos Ing senior calidad Ing senior mejora continua Jefe mantenimiento	Técnico finanzas Técnico de RRHH Técnico administrativo
3	Técnicos de proceso Supervisor Oficiales de mantenimiento Ingenieros Ayudante de encargado	Especialista finanzas Especialista RRHH Especialista Admon
4	Profesional 1 ind Líder Técnico/especialista calidad Ingenieros nivel entrada	Adm. Profesional 1ª
5	Profesional 2ª ind Operario nivel entrada/team member Inspector de calidad	Personal adm nueva entrada

Barcelona, 18 de desembre de 2015
El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès

CVE-Núm. de registre: 062016000020