

Dijous, 23 de juny de 2016

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA**Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Serveis Territorials**

RESOLUCIÓ de 2 de maig de 2016, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Acciona Facility Services, SA (centre de treball de Nissan Motor Ibérica, SA, Polígon Industrial de la Zona Franca de Barcelona) per als anys 2016-2018 (codi de conveni núm. 08100821012016)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Acciona Facility Services, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 8 de febrer de 2016, 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 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 86/2016, de 19 de gener, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies i el Decret 98/2016, de 19 de gener, de reestructuració parcial del Departament d'Empresa i Coneixement, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Acciona Facility Services, SA, (centre de treball de Nissan Motor Ibérica, SA, Polígon Industrial de la Zona Franca de Barcelona) per als anys 2016-2018 (codi de conveni núm. 08100821012016) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials 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.

I CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA ACCIONA FACILITY SERVICES SA (CENTRO DE TRABAJO NISSAN MOTOR IBÉRICA, SA, POLÍGONO INDUSTRIAL ZONA FRANCA DE BARCELONA) PARA LOS AÑOS 2016-2018.

Capítulo I. Ámbito de aplicación.

Sección 1. Ámbito de aplicación.

Artículo 1. Naturaleza y eficacia.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y capacidad suficiente para concertar el presente Convenio colectivo en virtud de lo dispuesto en el Título III 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 y por tanto está dotado de eficacia general.

Artículo 2. Ámbito funcional y personal.

El presente Convenio tiene por objeto regular las relaciones laborales, así como las condiciones generales de trabajo y económicas, entre la empresa Acciona Facility Services, SA, y todo el personal empleado por ésta en el centro de trabajo de Nissan Motor Ibérica, Polígono Industrial de la Zona Franca, adscrito a las actividades referidas a continuación.

Las partes manifiestan expresamente que el presente Convenio colectivo viene referido a los trabajadores adscritos a las actividades de logística integral, movimiento interno de materiales, mantenimiento y cualesquiera otra actividad/es directamente vinculadas, auxiliares y/o complementarias a las mismas entendiéndose por ello que será de aplicación a las personas que desarrollen su actividad profesional en las tareas anteriormente mencionadas.

Artículo 3. Ámbito territorial.

Las estipulaciones del Convenio serán de aplicación en el centro de trabajo de Nissan Motor Ibérica, SA, Polígono Industrial de la Zona Franca, (Barcelona).

Dijous, 23 de juny de 2016

Sección 2. Cláusulas de garantía.

Artículo 4. Entrada en vigor y duración.

El presente Convenio entra en vigor el día 1 de enero del año 2016 y su duración, que será de tres años, finalizará el 31 de diciembre de 2018.

Los efectos económicos del Convenio se aplicarán exclusivamente al personal que, estando comprendido en su ámbito general de aplicación, se halle en alta en la Empresa en la fecha de la firma del Convenio y a quienes se incorporen a dicho ámbito con posterioridad a la expresada fecha.

Artículo 5. Prórroga del Convenio.

La duración del Convenio se entenderá prorrogada de año en año por tácita reconducción, de no mediar denuncia por cualquiera de las partes en la forma y condiciones que se establecen en el artículo siguiente.

Artículo 6. Denuncia y revisión.

6.1 La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del Convenio deberá presentarse por una parte ante la otra, y ante la autoridad laboral competente a los efectos de registro, con una antelación de treinta días respecto a la fecha de expiración del plazo de vigencia previsto o de cualquiera de sus prórrogas.

El escrito de denuncia incluirá certificación del acuerdo adoptado a tal efecto por la representación legal de los trabajadores o de la Dirección, en el que se razonarán las causas determinantes de la revisión o rescisión solicitadas.

6.2 Si al finalizar el plazo de vigencia del Convenio se instare su rescisión, se mantendrá el régimen establecido en el presente hasta que las partes afectadas se rijan por un nuevo Convenio, con independencia de las facultades reservadas a la autoridad y a la jurisdicción laborales en el RDL 17/1977, de 4 de marzo y en la Ley del Estatuto de los trabajadores.

6.3 Las negociaciones para la revisión del nuevo Convenio deberán iniciarse en el plazo de un mes a partir de la recepción de la comunicación en la que la parte denunciante del Convenio acompañarán un proyecto razonado sobre los motivos de la denuncia y los puntos a deliberar.

6.4 El planteamiento de cualquier situación de conflicto colectivo basado en la pretensión de revisión de Convenio se llevará a efecto bajo las condiciones y según el procedimiento previsto en el Real decreto ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, o en la norma reguladora en cada momento del trámite legal para las mencionadas situaciones.

6.5 Las partes se comprometen a que las negociaciones se desarrollen con la continuidad necesaria a fin de permitir el examen y la solución específica de los problemas planteados.

Sección 3. Respeto a lo convenido.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Los pactos contenidos en el presente convenio constituyen un todo orgánico e indivisible. Si por Sentencia judicial firme, o resolución administrativa firme, se resolviera la nulidad del mismo, las partes firmantes se comprometen a que se renegocie uno nuevo.

En el supuesto de que la nulidad fuese parcial, de alguna de sus cláusulas y/o disposiciones, las partes firmantes se comprometen a que se renegocie la cláusula y/o disposición que hubiese sido declarada nula parcialmente, manteniéndose la eficacia del resto del contenido del convenio.

Sección 4. Garantía ad personam y absorción.

Artículo 8. 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 siempre que estas respondan a una retribución por transacción de derechos y/o condiciones más beneficiosas o que retribuyan con un plus un concepto concreto y específico que el trabajador tenga que cumplir para cobrarlas.

Dijous, 23 de juny de 2016

Las revalorizaciones de la citada garantía ad personam en su caso, se vincularán al IPC del año anterior siempre que éste sea superior a 0.

Artículo 9. Absorción.

9.1 Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos existentes o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica en cuanto que, considerados aquellos en su totalidad, superen el nivel total del Convenio, debiéndose entender en caso contrario absorbidos por las mejoras pactadas en el mismo.

9.2 Por la Comisión Paritaria se procederá en tal caso, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, a la adaptación de los nuevos conceptos al clausulado de este Convenio.

Sección 5. Comisión Paritaria.

Artículo 10. Interpretación.

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio como organismo de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento y aplicación de lo dispuesto en el presente Convenio colectivo.

En caso de existir conflictos sobre la interpretación del presente convenio o de cualquiera de sus artículos, cláusulas o disposiciones, se establece la obligación expresa de someter preceptivamente a la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieren producirse con motivo de la aplicación del Convenio, y ello con carácter previo a la adopción de otras acciones y/o su posible planteamiento ante los órganos administrativos o jurisdiccionales competentes.

Artículo 11. Composición.

La Comisión Paritaria se compondrá de 8 vocales:

- 4 vocales por la representación de los trabajadores, que hayan intervenido en la mesa negociadora del convenio y elegidos por el pleno del Comité de Empresa con acta que lo refrende. Esta elección se hará en el momento de la firma del presente convenio.

- 4 vocales por la representación de la empresa que hayan intervenido en la negociación y deliberaciones del presente convenio y/o tengan conocimiento directo del mismo. Esta elección se hará en el momento de la firma del presente convenio.

La presidencia será ocupada por la persona que designen sus componentes por mayoría, la cual designará a su vez libremente a la persona que asumirá las funciones de la secretaria.

La Comisión Paritaria podrá además utilizar los servicios permanentes y ocasionales de asesores designados libremente por las partes en cuantas materias sean de su competencia.

Artículo 12. Funciones.

La Comisión Paritaria tendrá las funciones específicas siguientes:

a) Interpretación del presente Convenio en cuantos litigios pudieran darse, que podrán solicitar los trabajadores/ras vinculados al mismo a través de sus representantes y/o cualquiera de las partes firmantes.

b) Seguimiento del cumplimiento de lo pactado, sin perjuicio de las competencias atribuidas a organismos o autoridades públicas.

c) Resolución de las mediaciones que las partes puedan someter a su interpretación, respecto a las normas del presente Convenio, sin perjuicio de las atribuciones contenidas en el RD Ley 5/1979, de 25 de enero, y normas concordantes.

Todas estas funciones se entienden sin menoscabo, impedimento u obstrucción de las que por Ley corresponden a las autoridades administrativas y judiciales.

Dijous, 23 de juny de 2016

d) En caso de desacuerdo durante el período de consultas para la inaplicación de lo dispuesto en el presente convenio, en relación con lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, se someterá la discrepancia a la Comisión Paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse. En caso de que la Comisión Paritaria no alcanzase un acuerdo al respecto, las partes deberán someter la discrepancia al proceso de mediación, y en su caso de arbitraje voluntario, ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) y en los términos que establece el VASA.

Artículo 13. Sumisión de cuestiones a la Comisión.

El sometimiento se realizará mediante la remisión de escrito a sus miembros en el cual se recogerá la cuestión objeto de la controversia y la solicitud de emisión de informe.

Recibida la solicitud, la comisión paritaria deberá reunirse dentro de los siete días laborables siguientes a la elaboración del informe, el cual deberá ser emitido en el plazo máximo de otros siete días laborables siguientes.

En caso de que el informe recoja el acuerdo de la comisión paritaria el mismo será vinculante para las partes.

En caso de desacuerdo, o de no haberse podido emitir informe por falta de quórum quedará expedita la vía judicial.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad de la mayoría simple del total de sus componentes.

Artículo 14. Acuerdos.

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

Artículo 15. Reuniones.

Las reuniones de la Comisión Paritaria se celebrarán en el plazo máximo de siete días laborables, a petición escrita de cualquiera de los vocales de dicha Comisión. En el plazo máximo de otros siete días laborables la Comisión Paritaria emitirá dictamen sobre los temas planteados; en caso de no emitirse dicho dictamen en el referido plazo se entenderá por evacuado el trámite y quedarán en libertad las partes para adoptar las medidas legales que correspondan en cada caso.

Artículo 16. Solución extrajudicial de conflictos.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión paritaria, como otras que surjan con las RLT de los centros y previa a cualquier acción de conflicto, se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Organismo de Mediación de Conflictos de cada Comunidad Autónoma.

Artículo 17. Garantía del Convenio.

Las partes del Convenio acuerdan, y a ello se comprometen formalmente, no solicitar ni adherirse a ningún otro Convenio, cualquiera que sea su ámbito de aplicación, por toda la vigencia del que ahora suscriben.

Capítulo II. Organización del trabajo.

Sección 1. Facultades y obligaciones de la dirección.

Artículo 18. Norma general.

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio, corresponde a la Dirección de empresa, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

En el supuesto que se delegasen facultades directivas, esta delegación se hará de modo expreso, de manera que sea suficientemente conocida, tanto por los que reciban la delegación de facultades como por los que después serán destinatarios de las órdenes recibidas.

Dijous, 23 de juny de 2016

Las órdenes que tengan por sí mismas el carácter de estables deberán ser comunicadas expresamente a todos los afectados y dotadas de suficiente publicidad.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa: dirección y trabajadores.

La representación legal de los trabajadores velará para que en el ejercicio de las facultades antes aludidas no se conculque la legislación vigente, sin que ello pueda considerarse como trasgresión de la buena fe contractual.

Artículo 19. Facultades de la dirección.

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

a) Fijar la calificación del trabajo, una vez oída la representación de los trabajadores, según alguno de los sistemas internacionales admitidos. Cuando esta calificación se haga por valoración de puestos de trabajo, las comisiones de valoración se compondrán por representantes de la dirección de empresa y de la representación legal de los trabajadores.

b) Exigir los rendimientos mínimos o los habituales en cada puesto de trabajo de la empresa.

c) Determinar el sistema que se estime más adecuado para garantizar y obtener rendimientos superiores a los mínimos exigibles de acuerdo con las necesidades o características generales o específicas de la empresa o de cualquiera de sus departamentos.

d) Fijar el número de máquinas o tareas necesarias para la racional utilización de la capacidad productiva del trabajador.

e) Señalar los índices de desperdicios y calidad admisibles en el proceso de producción.

f) Señalar las normas de vigilancia y diligencia en el cuidado de las máquinas y utillajes.

g) Establecer los criterios y normas de movilidad y redistribución del personal de la empresa, de acuerdo con las necesidades de ésta y con estricto respeto a lo establecido en el artículo 41.d.

h) Modificar los métodos, tarifas y sistemas de distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas, instalaciones, utillajes, etc.

i) Regular la adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas, a las condiciones que resulten del cambio de métodos operativos, procesos de fabricación, cambio de materias, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

j) Mantener los sistemas de trabajo aun cuando los trabajadores no estuvieran de acuerdo con los mismos. En caso de discrepancia en cuestión de medición del trabajo en la cantidad de tiempo, o en la aplicación de las técnicas de valoración de puestos de trabajo, intervendrá necesariamente, y como trámite previo a cualquier otro, la Comisión Paritaria, si la hubiere, o el trabajador formado, si existiera, con el objeto de emitir su juicio técnico, debiendo ser asimismo oída la representación de los trabajadores.

Si a pesar de dicha intervención, persistiera la falta de entendimiento, se someterá ante el TLC, el arbitraje que de mutuo acuerdo hayan podido acordar entre la dirección de empresa y los trabajadores, o en su defecto, al trámite de mediación conciliación ante el Tribunal Laboral de Cataluña.

k) Establecer la fórmula para los cálculos de salario, oída la representación de los trabajadores.

l) Establecer, en su caso, un sistema de incentivos totales o parciales, lo mismo en lo que se refiere al personal que a las tareas.

m) Otras funciones análogas a las anteriores consignadas.

n) Si se quisiera implantar, modificar o sustituir los sistemas de organización del trabajo, se podrá establecer una Comisión paritaria de centro de trabajo, si no la hubiese, que estará compuesta por un mínimo de 2 miembros y un máximo de 6. La mitad de los componentes procederán de la representación legal de los trabajadores, ostentarán su representación y serán designados por éstos. La otra mitad será nombrada por la dirección de la empresa, a quién representarán.

Dijous, 23 de juny de 2016

La composició, competències i funcionament de la Comissió paritaria de centre de treball seràn les que les parts acuerden.

Artículo 20. Obligaciones de la dirección de empresa.

Son obligaciones de la dirección de empresa:

- a) Informar a la representación legal de los trabajadores sobre los cambios de carácter general establecidos en la organización del trabajo, sin perjuicio de las facultades de la dirección en la materia.
- b) Limitar hasta un máximo de 90 días laborables la experimentación de los nuevos sistemas de organización, computándose dicho período por departamento, sección o subsección determinados, garantizando como mínimo la remuneración media percibida durante los tres meses anteriores.
- c) Transcurrido el período de experimentación, en caso de desacuerdo con los trabajadores, se podrá presentar ante el TLC, una propuesta razonada de los sistemas en discusión sobre el establecimiento de primas o incentivos.
- d) Poner a disposición de los trabajadores la especificación de tareas asignadas a cada puesto de trabajo así como los métodos operativos de las tareas o productos a realizar y las tarifas vigentes para los mismos.
- e) Establecer y redactar la fórmula de los cálculos del salario con arreglo a un sistema claro y sencillo, cualquiera que sea la medida o criterio empleados para valorar los rendimientos.
- f) Estimular toda iniciativa encaminada al mejoramiento de la organización del trabajo y a la creación y desarrollo de un clima de colaboración entre la dirección de empresa y los trabajadores.

Sección 2. Sistema y métodos de trabajo.

Artículo 21. Norma general.

21.1 La determinación de los sistemas y métodos que han de regular el trabajo en el centro de trabajo corresponde a la dirección.

21.2 En consecuencia, la empresa si no tuviera implantado un sistema de racionalización en el centro de trabajo a la fecha de publicación del presente convenio, podrá establecerlo, y, en todo caso, podrá determinar el rendimiento normal correspondiente a cada puesto de trabajo fijando a tal efecto la cantidad y calidad de labor a efectuar, así como las restantes condiciones mínimas exigibles; sin que el hecho de no hacerlo signifique ni pueda interpretarse como renuncia a este derecho.

21.3 A tales efectos, la empresa podrá adoptar alguno de los sistemas de incentivos, internacionalmente conocidos o más implantados, de modo que la actividad óptima o máxima no sea superior al 33% de la considerada como normal o mínima.

21.4 Con carácter general y sin perjuicio de las facultades reconocidas a la empresa por el artículo 19.j), las discrepancias que surgieran entre las partes sobre la medición y valoración de rendimientos o actividades acerca de la aplicación de las técnicas de calificación de puestos de trabajo serán objeto de examen conjunto por la representación empresarial y sindical. Si persistiera el desacuerdo las partes se someterán al trámite de mediación conciliación ante el Tribunal Laboral de Cataluña.

Artículo 22. Momentos.

22.1 La organización del trabajo en cada empresa se llevará a efecto a través de los momentos siguientes:

- a) Racionalización de las tareas.
- b) Análisis, valoración y clasificación de los trabajos correspondientes a cada puesto o grupo de puestos.
- c) Adaptación del trabajador al puesto, según sus aptitudes.

22.2 La empresa prestará atención específica en esta labor a las exigencias de la formación profesional de sus trabajadores, en orden al perfeccionamiento de los mismos.

Dijous, 23 de juny de 2016

Artículo 23. Racionalización.

El proceso de racionalización se realizará de acuerdo con los cuatro objetivos siguientes:

- a) Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos industriales o administrativos.
- b) Análisis de rendimientos.
- c) Normalización de tareas.
- d) Fijación de la plantilla de personal.

Artículo 24. Simplificación.

La simplificación y mejora de los métodos de trabajo se llevará a cabo por la dirección de la empresa de acuerdo con sus necesidades y las posibilidades que para efectuarlo permitan los avances técnicos y la iniciativa del personal.

Artículo 25. Análisis de rendimientos.

25.1 La determinación del sistema de análisis y control de rendimientos personales será de libre iniciativa de la dirección de la empresa. Contra su implantación y en caso de disconformidad en cuanto a los resultados, la representación de los trabajadores, o en su defecto los trabajadores, podrán acudir al TLC, sin que por ello se paralice la experimentación del método implantado.

25.2 La fijación de un rendimiento óptimo tendrá por objeto limitar la aportación del personal, de forma que no le suponga perjuicio físico o psíquico, tomando como punto de referencia el representado por un trabajador capacitado y conocedor del trabajo en el puesto que ocupa. Todo ello sin perjuicio de lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 26. Normalización de tareas.

Es facultad privativa de la dirección de empresa la normalización de la actividad laboral en orden al establecimiento de su grado racional y adecuado de ocupación, a cuyo fin podrá disponer la especificación de tareas y las máquinas o instalaciones que deberá atender cada trabajador.

Artículo 27. Plantillas.

La determinación de la plantilla de la empresa se hará por la dirección de conformidad con sus necesidades.

Artículo 28. Valoración de puestos.

La valoración de puestos de trabajo se hará teniendo en cuenta, la concurrencia de los siguientes factores:

- a) Conocimientos.
- b) Iniciativa.
- c) Autonomía.
- d) Responsabilidad.
- e) Mando.
- f) Complejidad.

Artículo 29. Adaptación a los puestos de trabajo.

La adaptación del trabajador al puesto de trabajo que se le asigne comprenderá las directrices siguientes:

- a) Selección del personal, se realizará utilizándose por la dirección de empresa los procedimientos que estime convenientes, de acuerdo con sus necesidades y los medios de que disponga.
- b) La adaptación del trabajador al puesto de trabajo que le asigne la dirección comprenderá, entre otras, las siguientes medidas o consideraciones:

Formación adecuada.
Experiencia necesaria.
Acomodación al puesto de trabajo.
Interés suficiente.
Calidad del material utilizado.

Dijous, 23 de juny de 2016

Cambios en los factores de medio ambiente.
Eficacia de las herramientas.
Incapacidad física o psíquica para realizar este trabajo.

Artículo 30. Revisión de tiempos.

Cuando se superen habitualmente rendimientos de 80 puntos Bedaux o 133 en el sistema centesimal en la realización de una tarea, se considerará que obedece posiblemente a una de las siguientes causas:

- a) Error de cálculo en la implantación de sistemas, métodos y condiciones de trabajo.
- b) Cambio en el método de trabajo.
- c) Inclusión en la prima de conceptos tales como penosidad, toxicidad u otros. En tal caso podrá procederse al examen de las causas y a la adopción de las oportunas correcciones.
- d) Por reforma de los métodos, medios o procedimientos.
- e) Cuando se hubiese incurrido de modo manifiesto e indubitado en error de cálculo o medición.
- f) Si en el trabajo se hubiese producido cambio en el número de trabajadores, siempre y cuando las mediciones se hubieran realizado para equipos cuyo número de componentes sea determinado o alguna modificación sustancial en las condiciones de aquél.
- g) Por acuerdo entre la dirección de empresa y la representación legal de los trabajadores.

Si en los supuestos antes mencionados, la revisión origina una disminución en los tiempos asignados, se establecerá un período de adaptación de duración no superior al mes por cada 10% de disminución, debiéndose retribuir a razón del promedio percibido en los tres meses inmediatamente anteriores por este concepto.

Los trabajadores disconformes con la revisión podrán acudir individual y/o colectivamente ante el TLC, sin que ello paralice la aplicación de los nuevos valores.

Previa a cualquier reclamación, será preceptivo el informe de la Comisión Paritaria del centro.

Artículo 31. Rendimiento normal o mínimo, habitual y óptimo.

Se considera rendimiento normal o mínimo y por lo tanto exigible el 100 de la escala de valoración centesimal, que equivale al 75 de la norma británica y al 60 Bedaux. En el rendimiento de un trabajador retribuido por tiempo, cuyo ritmo es comparable al de un hombre con físico corriente que camine sin carga, en llano y línea recta a la velocidad de 4,8 Km. por hora, durante toda su jornada.

Rendimiento habitual es el que repetidamente viene obteniendo cada trabajador en cada puesto de trabajo, en las condiciones normales de su centro y en un período de tiempo significativo.

Rendimiento óptimo es el 133, 100 u 80, en cada una de las escalas anteriormente citadas y equivale a un caminar de 6,4 Km./h. Es un rendimiento que no perjudica la integridad de un trabajador normal, física ni psíquicamente, durante toda su vida laboral, ni tampoco le impide un desarrollo normal de su personalidad fuera del trabajo. Constituye el desempeño tipo o ritmo en el texto de la OIT. Introducción al estudio del trabajo.

Sección 3. Clasificación profesional.

Artículo 32. Norma general.

32.1 La estructura de encuadramiento profesional del presente Convenio colectivo basada en grupos profesionales, consta de 8 grupos, que se dividen funcionalmente cada uno de ellos en técnicos, empleados y operarios, por lo tanto cada trabajador y trabajadora, deberá ser adscrito a un grupo profesional, y a una determinada división funcional, debiéndose asignar el salario de grupo establecido para el mismo.

Dijous, 23 de juny de 2016

La movilidad funcional para la realización de funciones correspondientes a otro grupo profesional donde esté encuadrado el trabajador o trabajadora sólo será posible, si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención, garantizándose, en cualquier caso, por parte de la Dirección de empresa, el período de tiempo necesario de formación y adaptación a dichas funciones. La Dirección deberá comunicar esta situación a la representación de los trabajadores, según establece el artículo 39.2 del Texto refundido del Estatuto de los trabajadores. En el supuesto de que haya una modificación legal o convencional que afecte a lo dispuesto en el presente párrafo se estará a lo que se establezca.

El encuadramiento de los trabajadores y trabajadoras en el respectivo grupo profesional y división funcional, se realizará teniendo presente los criterios de conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad que aparecen como factores condicionantes para la pertenencia a un grupo determinado, así como la formación requerida para cada uno de ellos.

32.2 La dirección de empresa podrá, de acuerdo con lo establecido en el artículo 17.a), fijar la clasificación necesaria para ocupar cada puesto de trabajo en función de los conocimientos profesionales requeridos por el mismo.

32.3 La previsión de los grupos profesionales que puedan resultar como consecuencia de la aplicación del Convenio no supondrá para las empresas la obligación de tenerlos todos.

32.4 Los grupos profesionales serán los indicados en la Disposición adicional tercera del presente Convenio, que incluye la Parrilla de encuadramiento y la descripción de funciones.

32.5 El acto de clasificación del trabajador en orden al grupo profesional se llevará a efecto por la Dirección de la empresa, sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los trabajados.

Capítulo III. Contratación y empleo.

Artículo 33. Contratación.

33.1 La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales, sobre tipología, naturaleza, modalidad y clases de contratos, vigentes en cada momento.

33.2 La contratación laboral se realizará fomentando el uso adecuado de las modalidades contractuales de manera tal que las necesidades permanentes de las empresas se atiendan con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales causales, directamente o a través de ETT.

Artículo 34. Contrato eventual.

En cuanto a la regulación de la modalidad contractual eventual por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, las partes firmantes se remiten expresamente a lo dispuesto en el artículo 32, apartado d), del vigente Convenio colectivo de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona y/o en todo caso en el correlativo ordinal que corresponda.

Artículo 35. Jubilación parcial.

Podrá pactarse entre la empresa y los trabajadores afectados, un contrato de relevo y jubilación parcial con las ventajas, forma y condiciones establecidas en el Real decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial así como la jubilación parcial y la normativa que lo desarrolle y/o modifique en cada momento.

La empresa, cuando se produzcan las circunstancias que posibiliten el contrato de relevo, cumplimentará las formalidades necesarias para la realización de la correspondiente jubilación parcial, siempre que el trabajador afectado lo comunique con suficiente antelación. El citado contrato de relevo se regirá en cuanto a sus formalidades y requisitos, por lo dispuesto en la legislación vigente (RDL 15/1998, de 27 de noviembre) y la normativa que lo desarrolle y/o modifique en cada momento.

g) Jubilación especial del trabajador a los 64 años de edad.

Se podrá pactar individualmente entre la empresa y trabajador la jubilación especial de éste a los 64 años de edad, en la forma y condiciones establecidas en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización de los sistemas de la Seguridad Social, modificada por el Real decreto legislativo 8/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, y la normativa que lo desarrolle y/o modifique en cada momento.

Dijous, 23 de juny de 2016

Artículo 37. Selección e ingreso del personal.

La empresa realizará las pruebas de ingreso que considere oportunas, y clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que haya sido contratado y no por las que pudiere estar capacitado para realizar.

Los trabajadores de nuevo ingreso en la Compañía, para facilitar un mejor aprovechamiento de sus aptitudes, precisan de un período de formación y adaptación a la Compañía, a su organización, sus sistemas de trabajo, sus normas y procedimientos y a los distintos puestos de trabajo que puedan llegar a desempeñar. Por ello, los trabajadores que ingresen en la plantilla de la Compañía percibirán, durante los tres primeros años de prestación de servicios, los siguientes porcentajes respecto de la retribución correspondiente por todos los conceptos salariales al grupo profesional asignado ajustando asimismo la funcionalidad de los nuevos trabajadores a la situación anteriormente descrita:

1º año: 76%.

2º año: 79%.

3º año: 85%.

La concreción del párrafo anterior se efectuará aplicando un porcentaje de reducción sobre el salario de calificación (incluidas las gratificaciones reglamentarias) de forma que la retribución total por todos los conceptos (sin incluir pluses, primas ni premios que no tendrán reducción alguna) equivalgan al porcentaje correspondiente de los anteriormente mencionados.

A partir del 4º año se aplicará el 100% de la retribución correspondiente al grado de calificación del puesto de trabajo desempeñado.

Esta nueva referencia salarial estará compensada, en un porcentaje de la jornada anual prevista en el presente convenio, con formación global, en nuevas tecnologías, nuevos procesos productivos, la adaptación a los diferentes almacenes y sistemas de gestión, tanto propios como de nuestros clientes, etc. y todas aquellas acciones necesarias para el mejor desarrollo y capacitación profesional de los trabajadores tanto en la compañía como en el sector siderometalúrgico, la logística y la industria auxiliar de la automoción.

Este nuevo sistema de selección e ingreso del personal servirá para atender a la mejora de la competitividad y a la voluntad de las partes de mejorar la empleabilidad de los trabajadores y la creación de empleo.

Artículo 38. Período de prueba.

38.1 En las relaciones de trabajo podrán fijarse siempre que se concierte por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

Grupo Profesional 8: Quince días.

Grupos profesionales 5, 6, 7: Un mes.

Grupo profesional 3 y 4: Dos meses.

Grupos profesionales 1 y 2: Seis meses.

38.2 Durante el transcurso del período de prueba la empresa y el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin haber lugar a reclamación alguna.

38.3 El trabajador percibirá, durante este período, la remuneración correspondiente al grupo profesional o puesto de trabajo en que efectuó su ingreso en la empresa.

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

Artículo 39. Ascensos.

Las partes firmantes del convenio acuerdan que en el plazo de seis meses desde la firma del Convenio definirán un sistema de promoción y calificación profesional en el seno de la empresa.

Durante el período de negociación y hasta alcanzarse el acuerdo definitivo, las partes, en lo referido a lo dispuesto en el presente artículo, se remiten expresamente al Artículo 35 del vigente Convenio colectivo de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona o correlativo ordinal correspondiente.

Dijous, 23 de juny de 2016

Artículo 40. Movilidad funcional.

40.1 La movilidad funcional del personal podrá obedecer a las siguientes causas:

- a) Petición del interesado, por solicitud por escrito y motivada. Caso de acceder a dicha petición, la dirección asignará el salario al trabajador de acuerdo con lo que corresponda al grupo profesional que ocupe en su nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.
- b) Mutuo acuerdo entre el trabajador y la Dirección de empresa, en cuyo caso se estará a lo convenido por ambas partes.
- c) No reunir las condiciones idóneas requeridas para el puesto de trabajo que desempeña. La dirección, oídos los oportunos informes de los Servicios Médicos, Comité de Seguridad y Salud Laboral, la representación de los trabajadores según los casos, procederá a la movilidad funcional del trabajador interesado a otro puesto más acorde con sus facultades. Las condiciones económicas se regirán dentro del obligado respeto a las que deba disfrutar en atención a su grupo profesional, por las que correspondan a su nuevo puesto de trabajo.
- d) Necesidades justificadas de organización, en cuyo caso se aplicará, como único criterio de selección, la capacidad para el desempeño correcto de las tareas correspondientes a cada puesto de trabajo, con exclusión de cualquier otro factor discriminatorio o de actuaciones que de manera directa y ostensible redunden en perjuicio de la formación profesional del trabajador. A igualdad capacidad se tendrá en cuenta el orden inverso a la antigüedad en el taller, grupo profesional o empresa, respectivamente.

40.2 En estos supuestos se respetará el salario del grupo profesional ostentado por el trabajador afectado por la movilidad funcional, aplicándose en cuanto a las demás condiciones económicas las que rijan para el nuevo puesto.

Artículo 41. Permuta.

41.1 Los trabajadores con destino en localidades o centros de trabajo distintos, pertenecientes a la misma empresa y grupo profesional, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que la dirección decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que puedan apreciarse.

41.2 De realizarse la permuta, los trabajadores aceptarán las modificaciones de salario a que pudiera dar lugar el cambio sin que haya lugar a indemnización por gastos de traslado.

Artículo 42. Ceses.

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

- Grupos profesionales 6, 7 y 8: siete días.
- Grupos profesionales 4 y 5: Un mes.
- Grupos profesionales 1, 2 y 3: Dos meses.

42.2 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 aviso.

42.3 Habiendo avisado con la referida antelación, la dirección de empresa vendrá obligada a liquidar, al finalizar dicho plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento.

El resto de ellos lo será en el momento habitual del pago. El incumplimiento de esta obligación imputable a la dirección de empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación con el límite de la duración del propio plazo de preaviso.

No se dará tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador incumplió la de avisar con la antelación debida.

Dijous, 23 de juny de 2016

Capítulo IV. Condiciones económicas.

Artículo 43. 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 44. Valor Hora Ordinaria.

El valor de la hora ordinaria será el importe resultante de dividir el salario convenio bruto anual por la jornada efectiva anual incrementado con la parte proporcional correspondiente al apartado de vacaciones y festivos. El importe para cada uno de los grupos profesionales es el regulado en el anexo x, según la siguiente formula:

Salario Convenio bruto anual / (1750 h / 11) x 12 = Valor hora ordinaria.

Para los trabajadores de nuevo ingreso el valor de la hora ordinaria durante el periodo de adecuación al puesto de trabajo será el establecido en el Anexo 3 de las tablas salariales incorporadas al presente convenio formando parte indivisible del mismo.

Artículo 45. Igualdad de condiciones.

Se prohíbe toda discriminación, por razón de sexo o edad de los trabajadores en materia salarial, cuando desarrollen trabajos de igual valor y/o grupo profesional, así como en materia de promoción, ascensos, etc.

Artículo 46. Otras retribuciones.

46.1 Si la empresa dentro de su poder de organización y dirección, optase a futuro por la implantación de métodos racionales de productividad, podrá adoptar un régimen de incentivo a la producción aceptando como punto de partida la actividad mínima o normal de 60 puntos Bedaux o 100 centesimales o cualquier otra medida de significación semejante en los sistemas admitidos.

46.2 El régimen de remuneración con incentivo podrá establecerse, bien como complemento del salario mínimo, bien quedando comprendido dentro del incentivo la parte correspondiente a dicho salario mínimo sea éste legal o pactado y garantizado el mínimo retributivo del Convenio a la actividad mínima o normal.

46.3 La fijación de los rendimientos exigibles, así como la implantación o modificación de sistemas de incentivos, surtirán efecto desde la fecha de su implantación sin perjuicio de lo establecido en el artículo 20.c) del presente Convenio colectivo.

Artículo 47. Plus de Asistencia y Puntualidad.

Se establece un plus de asistencia y puntualidad que será abonado a todos los trabajadores de Acciona Facility Services, SA, incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio con independencia de que su contrato de trabajo lo sea a tiempo completo o a tiempo parcial, abonándose de forma general sin discriminación alguna ya sea de forma directa o indirecta.

La cuantía de este plus quedara establecida, como máximo, en 565 EUR anuales (11 mensualidades por 50 EUR y 1 mensualidad por 15 EUR correspondiente al mes de agosto), y se considera de condición indispensable para su devengo la asistencia real y efectiva al trabajo y la permanencia en el mismo, en disposición activa por toda la duración de la jornada normal ordinaria, así como haber cumplido con la puntualidad tanto a la entrada como a la salida del trabajo o de sus descansos establecidos.

Las cuantías establecidas en el párrafo anterior, lo son para aquellos trabajadores que presten servicios a jornada completa, abonándose de forma proporcional a la jornada de trabajo efectivamente realizada para los trabajadores cuyo contrato lo sea a tiempo parcial.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 23 de juny de 2016

Del mencionado importe devengado por este plus se deducirán las cantidades expresadas a continuación:

A) TABLA DE DESCUENTOS EN RETRASOS.

Retrasos	1º mes	2º mes	3º mes	4º mes
Retraso 0-15 minutos	2,00	4,00	6,00	Total plus mes
Retraso entre 16-60 minutos	6,00	12,00	18,00	Total plus mes
Retraso entre 61-90 minutos	9,00	18,00	27,00	Total plus mes
Por cada 30 m. adicionales o fracción	+3,00	+3,00	+3,00	Total plus mes

Estos retrasos se contabilizarán por cada mes natural.

B) TABLA DE DESCUENTOS POR ENFERMEDAD COMÚN.

Días de baja	1ª baja mes	2ª baja mes
De 1 a 4 días	9,00 EUR por día	18,00 EUR por día
De 5 a 9 días	5,00 EUR por día	10,00 EUR por día
Más de 9 días	Total plus	Total plus

Estas bajas se contabilizaran por mes natural.

C) TABLA DE DESCUENTOS POR VISITA MEDICO.

Horas falta	Descuento
2 horas	2,00 EUR
4 horas	6,00 EUR
6 horas	9,00 EUR
8 horas	12,00 EUR
Más de 8 horas	Total plus

D) PERMISOS RETRIBUIDOS Y OTROS SUPUESTOS.

Concepto	Descuento
En caso de nacimiento de hijos o enfermedad grave de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad	9,00 EUR por día
En caso de enfermedad grave de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad	12,00 EUR por día
En caso de fallecimiento de familiares de segundo grado de consanguinidad	5,00 EUR por día de ausencia
Permiso por matrimonio	Proporcional al 50%
Falta injustificada al trabajo	100% plus mensual
Días de disfrute de descanso	15 EUR por día
Accidente trabajo, enfermedad profesional	No se aplicara descuento
Horas sindicales	No se aplicara descuento
En el caso de fallecimiento de familiares de primer grado de consanguinidad	No se aplicara descuento

En los supuestos regulados en los apartados B), y D), el importe a descontar será proporcional a la jornada efectivamente realizada.

Todos los permisos regulados en el ámbito de aplicación de este convenio se conceden de forma indistinta sin ningún tipo de discriminación directa o indirecta. La representación legal de los trabajadores velará por el cumplimiento de la legalidad vigente y el seguimiento de los permisos que legalmente correspondan.

47.1 Revisión según objetivos.

El plus de asistencia y puntualidad estará sujeto a revisiones mensuales en los conceptos de descuentos según resultados estadísticos del absentismo del mes anterior. La primera revisión se realizará el siguiente mes después del inicio del abono del plus de asistencia y puntualidad.

El plus de asistencia y puntualidad estará vinculado al absentismo global del centro de trabajo.

Se aplicará la siguiente tabla:

a) Desde el 2,5% de absentismo hasta el 6% se aumentarán los descuentos previstos en los apartados anteriores en un 10%.

Dijous, 23 de juny de 2016

- b) Desde el 6.01% de absentismo hasta el 8% de absentismo se aumentará un 25% los descuentos.
- c) Desde el 8.01% de absentismo hasta el 10% de absentismo se aumentará un 40% los descuentos.
- d) A partir de un 10.01% de absentismo se aumentaran en 50% los descuentos.

La aplicación de estas variaciones se hará a mes siguiente de cada revisión.

Se creará una comisión paritaria de seguimiento y control de las revisiones de este plus por las partes firmantes del acuerdo que se reunirá entre el día 10 y 15 de cada mes.

4.2 Definición de absentismo para el cómputo global y revisiones.

Se computará como absentismo a efectos del cómputo del absentismo global del centro de trabajo, toda falta de asistencia al trabajo excepto: las ausencias debidas a la huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de representación legal de los trabajadores, accidentes de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y lactancia, enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, bajas derivadas de la violencia de género acreditada.

Artículo 48. Premio de Vinculación.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, percibirán una cantidad a tanto alzado por importe único de 240 EUR brutos abonados en un solo pago en la nómina correspondiente al mes de enero de cada anualidad durante la vigencia del presente Convenio.

La citada cantidad se devengará sólo y exclusivamente por cada trabajador individualmente considerado que, haya alcanzado y efectivamente realizado la jornada efectiva de prestación de servicios en su totalidad fijada en el presente Convenio (1.750 horas) durante el período comprendido entre el 1 de enero y 31 de diciembre de cada anualidad anterior a su abono durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 49. Plus de Calidad.

Se establece un plus calidad para todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, con el fin de garantizar el cumplimiento de rendimiento y productividad exigible óptima.

La cuantía de este plus quedara establecida en 20 EUR brutos mensuales (12 mensualidades).

49.1 Devengo.

No se percibirá el importe indicado en el apartado anterior, en caso de ausencia del trabajador por cualquier motivo o causa, exceptuándose de dicha norma general que la ausencia del trabajador sea debido al disfrute de 1 día de descanso al mes por bolsa horaria regulada en el Artículo 55 del presente convenio por el nacimiento de hijos y permiso legalmente establecido por fallecimiento de familiar hasta primer grado de consanguinidad o afinidad.

49.2 Deducciones.

Con independencia de lo dispuesto en el apartado anterior y sin perjuicio del devengo, se descontará 0,50 EUR por cada minuto de paro imputable a los trabajadores. Dicha deducción se aplicará a todos los trabajadores.

49.3 Seguimiento.

Se creará una comisión mensual para valorar la imputación de los paros generados a los trabajadores o no y de esta manera determinar los descuentos.

La relación de los minutos de paro se publicará en los tablones señalados a tal efecto.

Artículo 50. Pluses de trabajos penosos, tóxicos y peligrosos.

50.1 Al personal que realice trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, deberá abonársele la bonificación señalada en las tablas salariales anexas al presente convenio que se adjuntan formando parte indivisible del mismo cuando trabaje jornada completa o cuando sobrepase la media jornada.

Dijous, 23 de juny de 2016

50.2 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.

50.3 La cuantía convenida para la percepción de este plus se incluye en las tablas salariales anexas al presente convenio que se adjuntan formando parte indivisible del mismo, comprende y cubre las tres circunstancias de: excepcional penosidad, toxicidad y peligrosidad cuando eventualmente concurriesen uno, dos o los tres supuestos.

50.4 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.

50.5 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 51. Plus de trabajos nocturnos.

51.1 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 en las tablas salariales anexas al presente convenio que se adjuntan formando parte indivisible del mismo.

51.2 Las percepciones reguladas en este artículo y en el anterior se entienden sin perjuicio de lo establecido en el artículo 8 del presente Convenio.

51.3 Cuando, por razones de organización de las empresas, las funciones correspondientes a los trabajadores de guardería o vigilancia hubieren de realizarse con arreglo a un sistema de turnos, según el cual un mismo trabajador desempeñase estas funciones de día en unos casos y en jornadas nocturnas otros, no tendrá derecho a la percepción del plus de trabajos nocturnos en el último supuesto.

Artículo 52. Otros Pluses.

52.1 Plus Relevista. Se hace efectivo a aquel personal que está formado en diferentes puestos de trabajo y que en función del absentismo/ausentismo y/o por necesidades productivas u organizativas puede desarrollar cualquier puesto de trabajo dentro de su área efectiva de prestación de servicios.

La cuantía convenida para la percepción de este plus se incluye en las tablas salariales anexas al presente convenio que se adjuntan formando parte indivisible del mismo y se percibirá por día efectivo de trabajo.

52.2 Plus Líder.

Se hace efectivo a aquel personal que desarrolla las funciones de "líder" por la asunción de responsabilidades que conlleva dicha posición.

La cuantía convenida para la percepción de este plus se incluye en las tablas salariales anexas al presente convenio que se adjuntan formando parte indivisible del mismo y se percibirá por día efectivo de trabajo.

Artículo 53. Gratificaciones extraordinarias de junio y Navidad.

53.1 Durante la vigencia del presente Convenio, las gratificaciones extraordinarias de junio y Navidad, consistirán, cada una de ellas, en el abono de las cantidades que para cada grupo profesional figuran en la columna número 2 del Anexo número 1.

Las gratificaciones de junio y Navidad se satisfarán, el día 30 de junio, y el 15 de diciembre, respectivamente, y si cualquiera de ambos días fuese festivo, se abonará el día laborable inmediato anterior.

53.2 La liquidación del importe de dichas gratificaciones se realizará en cuantía proporcional a los días de permanencia en la empresa.

Artículo 54. Horas extraordinarias.

Se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales en materia vigentes en cada momento.

Dijous, 23 de juny de 2016

Respecto de las horas extraordinarias, motivadas por fuerza mayor, se estará a la normativa vigente en cada momento.

La realización de las mismas lleva implícita la necesaria información previa al Comité de empresa, delegados de personal o delegados de las secciones sindicales si existieren.

La retribución de las horas extraordinarias será el valor previsto en las tablas salariales anexas al presente convenio que se adjuntan formando parte indivisible del mismo.

Capítulo V. Tiempo de trabajo.

Artículo 55. Jornada.

La jornada anual queda fijada en 1.750 horas de trabajo efectivo. El calendario laboral, previa información a la Representación Legal de los trabajadores, se adaptará al calendario laboral y horario semanal, con los turnos de trabajo establecidos o que puedan establecerse en cada momento, por el cliente NMISA Zona Franca.

A partir del 1 de enero del año 2016 y sucesivos, caso de generarse exceso de jornada al adaptar el calendario del cliente al individual, se pacta expresamente por las partes la siguiente regulación:

1. El posible exceso de jornada anual, resultante de la diferencia entre la jornada de trabajo anual fijada por NMISA y la jornada de trabajo efectivo regulada por el presente convenio, será regularizado, siempre y en todo caso, a finales de año (31 de diciembre) momento en el cual se podrá conocer el exceso de jornada real que haya podido ser generado por cada trabajador individualmente considerado.

2. En todo caso no se generará exceso de jornada en las siguientes situaciones:

a) No recuperación de la bolsa negativa, excepto causas reguladas en el artículo 57 del presente Convenio, a valor hora por hora.

b) Falta injustificada a valor hora por hora.

c) Sanciones de empleo a valor día por día.

d) Cualquier situación laboral, sea cual sea su causa, que suponga la no asistencia de más de 30 días consecutivos al puesto de trabajo.

e) Aplicación de ERTE (Expediente de Regulación Temporal de Empleo) a valor día por día.

Generado el exceso de jornada, por cada trabajador individualmente considerado, a la Empresa le corresponderá la opción de poder otorgar descanso compensatorio de la totalidad del exceso de jornada devengado individualmente por cada trabajador.

Dicho descanso compensatorio será programado por la empresa para su disfrute durante toda la anualidad siguiente a la del devengo del exceso de jornada.

Le corresponderá a la empresa la planificación del disfrute del descanso compensatorio de cada trabajador.

El descanso compensatorio que le pueda corresponder a cada trabajador, en función de lo devengado por el exceso de jornada si la hubiere, será planificado de manera continuada.

La empresa entregará a cada trabajador, como máximo, hasta el día 31 de enero del año siguiente a la del devengo del exceso de jornada, los días en los que cada trabajador podrá disfrutar del descanso compensatorio que hubiera podido ser devengado por cada trabajador por el exceso de jornada.

Si llegada la finalización de la anualidad siguiente a la del devengo del exceso de jornada la Empresa no hubiera otorgado el descanso compensatorio planificado por ella misma a cada trabajador individualmente considerado, se procederá a la incorporación a la bolsa de cada trabajador, las horas que no hubieran sido compensadas mediante descanso abonándose, en este supuesto, una cantidad económica equivalente a la diferencia resultante entre la hora extraordinaria pactada por las partes y el precio de la hora que se incorpora a bolsa.

Dijous, 23 de juny de 2016

La compensación resultante de lo dispuesto en el apartado anterior será abonada en la nómina correspondiente al mes de marzo de cada anualidad.

Artículo 56. Flexibilidad y bolsa horaria.

La flexibilidad de jornada de Acciona Facility Services, SA, en el centro de trabajo de Nissan Motor Ibérica con el objetivo de adecuar las necesidades productivas del cliente Nissan Motor Ibérica, SA, a la plantilla presente o futura de Acciona Facility Services, SA, se aplicará, a partir de la firma del presente Convenio colectivo de conformidad con lo regulado en los apartados siguientes.

56.1 Generación Bolsa horaria negativa.

La convocatoria de día de flexibilidad negativa, o downday, se realizará a través de la representación legal de los trabajadores, por escrito o vía e-mail. La convocatoria de día de flexibilidad solo tendrá vigencia siempre que el cliente Nissan Motor Ibérica, SA, aplique flexibilidad negativa a su plantilla y paralice la actividad en alguna de las zonas de trabajo asignadas al personal de AFS.

La aplicación de día de flexibilidad negativa, mediante la comunicación por escrito de carácter colectivo, conllevará la inclusión de la cantidad de horas de jornada habitual que dejan de trabajarse en saldo negativo a la Bolsa horaria de cada uno de los trabajadores afectados.

La desconvocatoria de día de flexibilidad negativa, o downday, se informará fehacientemente a los trabajadores afectados, previa información a la RLT, por escrito o vía e-mail. La desconvocatoria de día de flexibilidad negativa tendrá vigencia desde el momento en que Nissan Motor Ibérica, SA, desconvoque de forma expresa.

En caso de necesidad de convocar día de no trabajo por paros improductivos, previa información a la RLT y a los afectados mediante comunicación colectiva, se aplicará el saldo negativo a la bolsa horaria de cada uno de los trabajadores afectados.

56.2 Generación Bolsa Positiva.

Cada uno de los trabajadores puede generar horas en positivo a su bolsa horaria mediante la realización de los siguientes supuestos:

- a) Sábados productivos.
- b) Equilibrados.
- c) Opciones de compensación en festivos locales, autonómicos o nacionales productivos.

La no realización de generación de bolsa positiva descrita en el apartado anterior, cuando el saldo de la bolsa horaria de trabajador afectado es negativo, y siempre que se hayan respetado los plazos y formas de preaviso previstas en el presente artículo, conllevarán el descuento de la cantidad reflejada en las tablas salariales por hora ordinaria por cada hora no trabajada en la nómina del mes siguiente. Así mismo el trabajador dejará de adeudar la misma cantidad de horas que la empresa proceda a descontar en la nómina.

56.3 Sábados productivos y otros supuestos.

1. Sábados productivos.

1.a) Con carácter general se acuerda el mantenimiento de la realización, de manera obligatoria, de hasta un máximo de 15 sábados productivos y/o equilibrados de trabajo efectivo anuales por trabajador, que podrán ser distribuidos entre la prestación efectiva de trabajo en sábados productivos o entre la prestación efectiva de trabajo como consecuencia de la realización de equilibrados, que pasan a ser obligatorios para los titulares del puesto, con las siguientes compensaciones:

Hasta un máximo de 10 sábados productivos anuales por trabajador, con la generación de bolsa horaria y compensación económica establecida en las tablas salariales anexas al presente convenio que se adjuntan formando parte indivisible del mismo.

Dijous, 23 de juny de 2016

No obstante lo anterior la empresa, a su criterio, podrá optar por compensar económicamente la totalidad del sábado productivo sin que por tanto se genere bolsa horaria; esta opción a favor de la empresa sólo podrá efectuarse en el caso de las convocatorias de los sábados productivos colectivos correspondientes a los ordinales: 1º, 2º, 3º, 7º, 8º, 9º y 10ª individualmente considerados. La empresa comunicará la opción elegida, previa información a la representación legal de los trabajadores, el mismo día de convocatoria oficial de sábado productivo, dando suficiente comunicación a la plantilla.

Asimismo los trabajadores podrán optar a su criterio por la compensación económica de la totalidad del sábado productivo sin que, por tanto, se genere bolsa horaria en el caso de las convocatorias de los sábados productivos, considerados individualmente, correspondientes a los ordinales 4º, 5º y 6º. La comunicación de la opción elegida se realizará en el momento en que el trabajador sea comunicado de convocatoria de sábado productivo.

El resto de sábados productivos, se abonarán a 100%.

Caso de incumplimiento por parte del trabajador obligado a la asistencia al sábado productivos, si el saldo de su bolsa horaria está en negativo, se procederá al descuento de la cantidad del valor de hora ordinaria fijada en el presente convenio por hora de falta de asistencia al puesto en la nómina siguiente, dando por recuperadas las mismas en el saldo de la bolsa horaria del trabajador afectado.

2. Equilibrados:

En el caso de los equilibrados, de obligada asistencia para el titular del puesto, se establecen las siguientes compensaciones:

- a) Si el equilibrado se convoca para un sábado se compensará en la forma y manera de un sábado productivo.
- b) Si el equilibrado se convoca para un domingo se compensará a razón de un pago único de 150 EUR brutos.

3. Festivos locales, autonómicos y nacionales.

Las partes acuerdan, expresamente, la obligatoria asistencia al puesto de trabajo en aquellos supuestos que, por necesidades de producción de Nissan y siempre que así sea convocado expresamente por ésta, sea necesario la prestación efectiva de trabajo en festivos oficiales (locales, autonómicos y nacionales) así pactados en el calendario anual; en estos supuestos, el trabajador podrá optar entre las siguientes compensaciones por cada día efectivamente trabajado:

- a) Un pago único de 156 EUR brutos y 8 horas adicionales al saldo positivo de su bolsa.
- b) Un pago único de 235 EUR brutos.

4. Otros supuestos.

Fuera de los supuestos regulados anteriormente, la compensación se efectuará mediante el precio establecido para la hora extraordinaria de conformidad con lo establecido en las tablas salariales anexas al presente convenio que se adjuntan formando parte indivisible del mismo.

56.4 Alargamiento de jornada.

Se acuerda el mantenimiento de la realización de manera obligatoria de hasta 32 horas de alargamiento de jornada anual, en horario de 22 a 23 horas siempre y cuando el cliente Nissan Motor Ibérica, SA, lo convoque por su plantilla por motivos productivos. La compensación económica por la realización de estos alargamientos se efectuará mediante el precio establecido para la hora extraordinaria nocturna.

En este supuesto, la empresa garantiza el pago del kilometraje de la vuelta al domicilio habitual a los trabajadores que realicen este alargamiento de jornada y que dispongan de vehículo propio, a razón de 0,15 EUR/km. La empresa garantizará la vuelta al domicilio habitual desde la fábrica a aquellos trabajadores que no disponen de vehículo propio. El trabajador deberá comunicar a la empresa, en el momento en que sea preavisado para el alargamiento de jornada en el horario indicado anteriormente, de la disponibilidad o no de vehículo a fin de garantizar la vuelta al domicilio del mismo, o el abono correspondiente por kilometraje.

Dijous, 23 de juny de 2016

Respecto al resto de alargamientos de jornada si los hubiere, se acuerda únicamente la compensación económica por la realización de los mismos que se efectuará al precio establecido para la hora extraordinaria fijado en las tablas salariales anexas al presente convenio que se adjuntan formando parte indivisible del mismo, dejando, de esta manera, de tener compensación en horas a la bolsa de flexibilidad o bolsa horaria.

Será potestad de la empresa, en el caso de incumplimiento de asistencia a los alargamientos de jornada obligatorios de 22 a 23, la aplicación de lo contenido en el Código de Conducta Laboral, regulado en el vigente Convenio.

56.5 Compensación Bolsa Horaria.

Las partes pactan expresamente la posible compensación de la bolsa horaria sólo y exclusivamente en aquellos supuestos en los que la bolsa horaria se encuentre en saldo positivo.

1. Compensación por descanso a opción del trabajador:

En este supuesto serán de aplicación los límites y condicionantes que, en atención a tal cuestión, han sido de aplicación en el centro por estar así expresamente acordados entre la empresa y la representación legal de los trabajadores:

El disfrute de esta bolsa horaria como descanso deberá solicitarse al Supervisor tal como se viene realizando actualmente, teniendo en cuenta los siguientes parámetros:

Se establece un porcentaje máximo de un 6% de la plantilla por zona y turno para realizar el disfrute de las horas de exceso de jornada.

Durante el periodo comprendido entre el lunes siguiente a la fecha de la firma del calendario laboral del año en curso y durante los 15 días siguientes, los trabajadores podrán presentar solicitudes de disfrute de las horas de exceso de jornada. Una vez pasado el plazo de solicitud, y para las fechas concretas donde las solicitudes de disfrute sobrepasen los límites fijados en el apartado anterior relativos al porcentaje máximo del 6% de la plantilla por zona y turno, se procederá a realizar un sorteo entre los solicitantes, en presencia de los mismos y del responsable del área. Dicho sorteo se realizará en un plazo no superior a una semana.

Los trabajadores que no deseen elegir los días de disfrute inicialmente o los que no hayan sido agraciados en el sorteo, podrán elegir nuevas fechas de disfrute durante el resto del año, solicitando el disfrute con un plazo mínimo de 7 días de antelación con la única limitación de los límites establecidos en los apartados anteriores relativos al porcentaje máximo del 6% de la plantilla por zona y turno y siempre beneficiando al solicitante por estricto orden de solicitud.

Las solicitudes serán presentadas por escrito en los impresos habituales al mando respectivo, que firmará acuso de recibo.

La lista con el calendario de disfrute individual de cada año estará a disposición de todos los trabajadores. Asimismo la Dirección facilitará el acceso a la lista con el calendario de disfrute individual a la RLT en cualquier momento para poder realizar el seguimiento y control.

Si por cualquier motivo un trabajador cambiara de puesto o turno de trabajo, se respetará siempre el día de disfrute que tuviera solicitado y concedido.

2. Sólo y exclusivamente a partir del 1 de enero del año 2017 y hasta el 31 de diciembre del año 2018, el trabajador podrá optar por la compensación económica de la bolsa horaria en saldo positivo con los siguientes límites y condicionantes:

Para que el trabajador pueda optar a la compensación económica de su bolsa horaria será necesario que el saldo positivo de su bolsa sea siempre superior a 80 horas.

Siempre y en todo caso deberá mantenerse un remanente en el saldo positivo de cada trabajador un mínimo de 80 horas.

En todo caso y cumplidos expresamente los requisitos anteriores dado que serán los únicos supuestos en los que se podrá compensar económicamente el saldo positivo de la bolsa a opción del trabajador, éste sólo tendrá derecho a la compensación económica de hasta un máximo de 40 horas por anualidad.

Dijous, 23 de juny de 2016

El trabajador, que, cumplidos los condicionantes y límites anteriores, tenga derecho a la recompra de su bolsa a su opción, deberá notificarlo de manera fehaciente por escrito a la Empresa con un mes de antelación a la fecha de su abono que las partes pactan expresamente sea efectuado en la nómina del mes de marzo de la anualidad que corresponda.

56.6 Preavisos, gestión.

1. Preavisos.

A los trabajadores se les comunicará, por escrito, y con la antelación que a continuación se regula, de la realización de los siguientes supuestos de aplicación de flexibilidad negativa y convocatoria de trabajo para generación de bolsa positiva:

A) Convocatoria de Flexibilidad negativa o Downday: Cuando NMISA notifique esta circunstancia a AFS.

B) Alargamientos de jornada de 22 a 23: 24 horas.

C) Realización de sábados productivos/equilibrados: 5 días.

D) Otros supuestos de carácter obligatorio regulado en el presente Artículo: 24 horas.

E) Todas las situaciones no reguladas expresamente como obligatorias en el presente artículo, no necesitarán antelación en el preaviso al ser voluntaria su realización.

2. Gestión:

A) Los trabajadores, dispondrán de copia firmada de cualquier convocatoria regulada en el presente acuerdo, gestionada a través de su línea de mando.

B) Los trabajadores, dispondrán de copia firmada de la realización de los supuestos de generación de bolsa positiva reguladas en el presente acuerdo, gestionada a través de su línea de mando.

56.7 Liquidación.

1. Liquidación: En los supuestos que el trabajador cese su relación laboral con la empresa, la bolsa horaria se liquidará de la siguiente manera:

A) Saldo positivo: Se abonará la cantidad correspondiente fijada en las tablas salariales para cada año de vigencia del presente convenio.

B) Saldo negativo: En los supuestos en la que la desvinculación de trabajador de la compañía sea debida a causas ajenas a la voluntad de la empresa, corresponderá un descuento de la cantidad fijada por hora ordinaria en las tablas salariales del presente convenio por cada hora de saldo negativo. En el resto de supuestos, el saldo negativo se dará como trabajado.

Artículo 57. Vacaciones.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio disfrutarán anualmente de un total de 30 días naturales de vacaciones retribuidas al año, procurando que, salvo pacto en contrario, las mismas comiencen en lunes no festivo, a excepción de aquellas vacaciones que se inicien en los días 1 ó 16 de mes, todo lo anterior excepto pacto en contra.

Los días de disfrute de las vacaciones se devengarán por años naturales, es decir desde el 1 de enero a 31 de diciembre.

Con independencia de lo establecido en el párrafo anterior, la empresa dará cuenta a sus trabajadores del plan de vacaciones previsto en su organización con tres meses de antelación a la fecha de disfrute.

Dijous, 23 de juny de 2016

Será de aplicación, mientras dure su vigencia, lo dispuesto en el artículo 38.3 párrafo segundo del Estatuto de los Trabajadores que textualmente dice: "Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan."

Los días de vacaciones serán retribuidos de acuerdo con los conceptos retributivos recogidos en las tablas y anexos del convenio, salvo pacto en contrario.

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas que resulten por acuerdo entre las partes.

Si el período de vacaciones coincide con un proceso de incapacidad temporal que imposibilite al trabajador disfrutarlas durante el año natural al que corresponde, el trabajador lo podrá hacer una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del año en que se hayan originado.

Capítulo VI. Permisos y excedencias.

Artículo 58. Permisos especiales retribuidos.

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 estable 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.

58.1 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 quince días naturales en caso de matrimonio. También corresponderán quince 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, 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 dos días laborables en los casos de nacimiento de hijo, que se ampliará con un día natural en caso de parto abdominal (cesárea).
- d) Dos días laborables 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, padre, madre, hijos políticos (yerno y nuera), suegros, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge. En caso de hospitalización y mientras ésta 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. En caso de hijos, este permiso se ampliará en un día natural (3 días).
- f) Durante dos días naturales en los casos de fallecimiento de nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge.
- g) Durante tres días naturales en los casos de fallecimiento del cónyuge, hijos, hijos políticos (yerno y nuera), padres o padres políticos del trabajador.
- h) En el caso de los apartados c), e), f) y g) si el trabajador necesitara hacer un desplazamiento al efecto, igual o superior a 150 kilómetros, el plazo se ampliará hasta un máximo de cinco días naturales.
- i) Durante un día natural por traslado de su domicilio habitual.
- j) 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.

Dijous, 23 de juny de 2016

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

58.2 En el caso de los supuestos contemplados en los apartados c), e), f) y g) si el hecho causante se ha producido una vez finalizada la jornada laboral del trabajador, el inicio del permiso da comienzo al día siguiente.

En el caso de los supuestos contemplados en los apartados c), f) y g), y sólo y exclusivamente en caso de accidente u operación quirúrgica de urgencia de las personas incluidas en el apartado e), se distinguirán las siguientes situaciones dependiendo del momento en el cuál se produzca el hecho causante:

a) Si el hecho causante se produce una vez que el trabajador ha completado más del 50% de su jornada laboral, el inicio del permiso dará lugar al día siguiente.

b) Si el hecho causante se produce una vez que el trabajador ha completado menos del 50% de su jornada laboral, el inicio del permiso dará el lugar el mismo día.

Artículo 59. Acumulación horas lactancia.

En desarrollo del artículo 37.4 del Estatuto de los trabajadores se establece, siempre que medie preaviso a la empresa con 15 días de antelación, la acumulación de horas de lactancia, hasta un máximo del 100% de las horas que pudiesen corresponder, las cuales deberán disfrutarse en jornadas laborales completas inmediatamente después del permiso maternal. El resto de horas que pudieran corresponder hasta el total legal se podrá disfrutar en los términos establecidos en el Estatuto de los trabajadores. En cualquiera de los supuestos salvo acuerdo entre las partes.

Artículo 60. Paternidad.

El trabajador, para ejercitar su derecho a la suspensión del contrato de trabajo por paternidad, regulado en el artículo 48 bis del Estatuto de los trabajadores, deberá comunicar a la dirección de la empresa el ejercicio de este derecho, de forma fehaciente y con una antelación mínima de 7 días naturales al inicio de su disfrute, salvo que quiera iniciarlo al día siguiente de finalizado el permiso retribuido por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, en cuyo caso el plazo de preaviso será de dos días naturales.

Artículo 61. Excedencias.

El trabajador 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.

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.

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 inferior a un año, ni superior a cinco.

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.

Artículo 62. Licencia sin sueldo.

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.

Si el proceso productivo de la Empresa 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.

Dijous, 23 de juny de 2016

Artículo 63. Bajas por enfermedad.

En los supuestos de baja por incapacidad laboral transitoria por enfermedad, se estará a lo dispuesto en el artículo 68 de la Ley de contrato de trabajo, que establece que en caso de enfermedad justificada con aviso al empresario, y sin perjuicio de los derechos que por otras disposiciones legales se le reconozcan, el trabajador percibirá el 50% de su salario, sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días cada año.

Artículo 64. Visitas al médico.

En el caso de que el trabajador requiera asistencia a consulta médica, se concederá permiso por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas del Servei Català de la Salut, si el horario de consulta coincide con el del trabajo, el facultativo de medicina general prescribe al inicio del tratamiento esta consulta y el trabajador presenta previamente a la Dirección de empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los casos de asistencia a una consulta de medicina general, pública o privada, hasta 16 horas al año, de las que hasta 16 horas anuales podrán ser utilizadas para acompañar a los hijos menores de 12 años.

En caso de asistencia a especialistas de medicina privada por motivos derivados única y exclusivamente del período de embarazo, si el horario de asistencia coincide con el trabajo, la trabajadora dispondrá de hasta 8 horas anuales de permiso retribuido el cuál deberá ser notificado y justificado con un preaviso de 48 hora.

Artículo 65. Accidentes de trabajo.

La Empresa complementará las prestaciones que tengan que abonar por accidente de trabajo, hasta el 100% de la base reguladora en los accidentes ocurridos en el centro de trabajo; en los accidentes in itinere, siempre que como consecuencia del mismo se produzca lesiones que requieran ingreso hospitalario así acordado por los servicios médicos, se completará también hasta el 100% de la base reguladora.

Capítulo VII. Paros por riesgo inminente de accidente.

Artículo 66. 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 ó 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.

Capítulo VIII. Salidas, dietas, viajes y quebrantos de moneda.

Artículo 67. Salidas, viajes y dietas.

Si por necesidades de la empresa, el trabajador ha de salir de viaje percibirá, aparte del importe de éste, y del alojamiento con desayuno la dieta mínima por las comidas que será la fijada para cada año en las tablas salariales anexas al presente convenio que se adjuntan formando parte indivisible del mismo, en concepto de dieta completa, si se producen las dos comidas principales, y de la cantidad de la media dieta si solo se produce una comida principal.

Las empresas podrán establecer, contratar y/o abonar los medios de transporte y el alojamiento con desayuno directamente, salvo acuerdo entre las partes.

Se estará a lo dispuesto a la legislación tributaria y de seguridad social vigente en cada momento.

Artículo 68. Uso de coche particular.

Si dentro del horario de actividad laboral, el trabajador necesita realizar un desplazamiento por motivos laborales y usa su vehículo particular a solicitud de la empresa, se establece la compensación por kilometraje fijado para cada año en las tablas salariales anexas al presente convenio que se adjuntan formando parte indivisible del mismo.

Dijous, 23 de juny de 2016

Artículo 69. Ropas de trabajo, calzado y otros en casos especiales.

Los trabajadores están obligados a devolver las prendas en uso así como el pase de acceso a la factoría de Nissan Motor Ibérica, SA, Polígono Industrial de la Zona Franca que, en aquel año, cuando cesen en el servicio de la empresa que se las entregó.

Ropa de verano: Se entregarán dos polos o camisetas de manga corta y dos pantalones antes del 31 de marzo.

Ropa de invierno: Se entregarán dos polos o camisetas de manga larga, dos pantalones y un polar o similar antes del 30 de septiembre.

Así mismo, se entregará una parka o chaquetón a los trabajadores cuyos puestos habituales se encuentren en el exterior de las naves o en instalaciones no calefactadas. Esta prenda se entregará cada 2 años.

Los trabajadores están obligados a devolver las prendas en uso, en aquel año, cuando cesen en el servicio de la Empresa que se las entregó.

Las prendas de trabajo que tengan consideración de EPI's serán reemplazadas, cada vez que se rompan o su deterioro impida la correcta funcionalidad para la que fueron diseñadas, previa entrega de la prenda deteriorada a sustituir.

Capítulo IX. Prestación por invalidez o muerte.

Artículo 70. Prestación por invalidez o muerte.

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional, se derivase una situación de invalidez permanente, en grado de gran invalidez, o de incapacidad permanente absoluta para toda clase de trabajo, la empresa abonará al trabajador la cantidad que se fije por el Convenio colectivo de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona de aplicación supletoria al presente Convenio, a tanto alzado y por una sola vez.

Si sobreviniera la muerte del trabajador accidentado los beneficiarios del mismo, o en su defecto, su viuda o derechohabientes, percibirán la cantidad que se fije por el Convenio colectivo de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona de aplicación supletoria al presente Convenio, también a tanto alzado y en una sola vez.

Capítulo X. Derechos sindicales.

Artículo 71. Derechos sindicales de los trabajadores.

71.1 Derechos sindicales de los trabajadores.

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

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

71.1.2 El trabajador afiliado a una central sindical podrá solicitar por escrito a su empresa que la misma le descunte mensualmente en la nómina el importe de su correspondiente cuota sindical. La solicitud escrita expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota mensual, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro a la que deba ser transferida la aludida cantidad. Salvo indicación en contrario al formalizar la petición, las empresas efectuarán las detracciones durante períodos de un año.

71.1.3 Los trabajadores que ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

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

Dijous, 23 de juny de 2016

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

También podrán acogerse a lo dispuesto en este apartado los trabajadores que ostenten el cargo de secretario general o de organización de ámbito comarcal en sus respectivas organizaciones sindicales. En el supuesto de que coincidan varios trabajadores en la misma empresa, que ostenten los citados cargos, solamente podrá disfrutar de este derecho uno de ellos.

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

71.1.4 A las asambleas de trabajadores celebradas en los locales de la empresa podrán asistir representantes de los organismos de dirección de las centrales sindicales con implantación representativa en la propia empresa, siempre que se dé cumplimiento a lo previsto en el artículo 77 del Estatuto de los trabajadores.

71.2 De las secciones sindicales y de los delegados de las mismas.

71.2.1 Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa o cuenten con delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

a) La empresa les facilitará un tablón de anuncios situado en el interior de aquélla y de fácil acceso a los trabajadores.

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

c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, siempre que la empresa emplee a más de 250 trabajadores.

71.2.2 En el Centro de trabajo, siempre que la empresa ocupe en el mismo a más de 250 trabajadores, las secciones sindicales legalmente constituidas estarán representadas por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o centro de trabajo, los cuales gozarán de idénticas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa.

71.2.3 El número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos en las elecciones al Comité de empresa se determinará según la siguiente escala:

De 250 a 750 trabajadores: uno.

De 751 a 2.000 trabajadores: dos.

De 2.001 a 5.000 trabajadores: tres.

De 5.001 en adelante: cuatro.

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10% de los votos estarán representadas por un solo delegado sindical.

71.2.4 Se asignan a los delegados de las secciones sindicales las siguientes funciones:

a) Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y a los afiliados del mismo en la empresa.

b) Asistir a las reuniones de los comités de empresa, comités de seguridad e higiene del trabajo, comités paritarios de interpretación u otros órganos internos, con voz pero sin voto.

c) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

d) Ser informados sobre la movilidad del personal.

e) Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Dijous, 23 de juny de 2016

f) Ser informados en materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, así como la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo.

71.2.5 Las secciones sindicales constituidas de conformidad con la legislación vigente, y/o representación legal de los trabajadores, acordarán entre éstas y la dirección de la empresa, en los términos y condiciones que mutuamente acuerden, y previa suscripción de las normas de uso y buena praxis, el establecimiento de conexión externa (para Internet, correo electrónico), desde el local utilizado por las mismas con empresas proveedoras de telecomunicaciones, al objeto de facilitar la comunicación con su sindicato.

71.3 De los comités de empresa y de los delegados de personal:

Se estará a lo dispuesto en el título II del Estatuto de los trabajadores, y muy especialmente a lo previsto en su artículo 64.

71.4 Facultades complementarias.

Además, se establece expresamente lo siguiente:

a) En materia de Seguridad Social se estará a lo dispuesto en el artículo 62.2 y en el artículo 64.1.8.a) del Estatuto de los trabajadores así como todas las normas concordantes sobre régimen general de la Seguridad Social.

b) Los representantes legales de los trabajadores podrán acordar la acumulación anual de las horas sindicales nominalmente en favor de uno o más miembros del Comité, delegados de personal y delegados sindicales que pertenezcan a su respectiva central sindical, sin rebasar el máximo total legal o convencional.

El crédito horario para cada miembro del comité de empresa, delegado de personal o delegado sindical del centro será de 37,5 pasando a 40 en el supuesto de que la plantilla supere los 750 trabajadores de conformidad con lo estipulado en la legislación vigente.

c) Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de comités o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

d) La previsión de utilización del crédito horario deberá ser avisado con 48 horas a la empresa.

Capítulo XI. Código de Conducta Laboral.

Artículo 72. Criterios generales.

Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, y de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

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

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción impuesta por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su trascendencia o intención en: leve, grave o muy grave.

Artículo 73. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

Dijous, 23 de juny de 2016

- b. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período 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, si como consecuencia de ello se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- 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. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- h. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.
- i. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- j. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- k. Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- l. La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

Artículo 74. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b. La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/ a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d. Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
- e. La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.
- 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 a otro trabajador/a alternando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o las cosas.
- i. 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.

Dijous, 23 de juny de 2016

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

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

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

m. La no asistencia y/o la impuntualidad no justificada a los supuestos de asistencia obligatoria regulados en el Artículo 57 del presente Convenio; si derivado de la impuntualidad no justificada se derivase un perjuicio notorio para la Empresa podrá calificarse como muy grave.

Artículo 75. Faltas muy graves.

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 al trabajo durante tres 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 sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa a los compañeros de trabajo, pudiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

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

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

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

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

j. 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.

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

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

m. La no asistencia y/o la impuntualidad no justificada a los supuestos de asistencia obligatoria regulados en el Artículo 57 del presente Convenio; si derivado de la impuntualidad no justificada se derivase un perjuicio notorio para la Empresa.

Dijous, 23 de juny de 2016

Artículo 76. Sanciones.

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 77. Prescripción.

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

Faltas leves: diez días.

Faltas graves: veinte días.

Faltas muy graves: sesenta días.

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

Capítulo XII. Seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 78. Principio Generales.

Es compromiso de las partes, en cumplimiento de lo previsto en la ley 31/1995 de 10 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquellos. Todo ello presupone un derecho de protección de los trabajadores frente a los riesgos del trabajo y el correlativo deber del empresario de dar una protección eficaz de los trabajadores/as frente a dichos riesgos. Esta protección se concreta, en el ámbito de la empresa, en una serie de derechos de información, formación, vigilancia de la salud, consulta y participación de los trabajadores, entre otros. A los anteriores efectos, deben destacarse una serie de medidas de protección básicas:

1. Evaluación de riesgos: La acción preventiva en la empresa se planifica por el empresario a partir de la 'perceptiva evaluación inicial de riesgos, que se realizará con carácter específico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos específicos.

A tal fin, las empresas, a partir de la información obtenida sobre organización, características y complejidad de trabajo. Las materias o sustancias utilizadas, los equipos de protección existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores, procede a determinar los elementos peligrosos y a identificar a los trabajadores expuestos a riesgos, evaluando aquellos riesgos que no puedan eliminarse, controlarse o reducirse. Para dicha evaluación, la empresa debe tener en cuenta la información recibida de los propios trabajadores afectados o sus representantes, así como la normativa específica en la empresa.

La evaluación y sus resultados deben documentarse, especialmente respecto de cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva. Dicha documentación deberá facilitarse a los representantes de los trabajadores y órganos de prevención existentes en la empresa.

Dijous, 23 de juny de 2016

2. Planificación preventiva: A partir de los resultados de la evaluación, el empresario realizara la correspondiente planificación preventiva o adoptara las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores. Todo ello junto con la representación de aquellos y los órganos de prevención de la empresa.

3. Información y formación: La empresa queda obligada a facilitar al personal antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en el puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos. Se informara así mismo a los delegados de prevención o en su defecto a los representantes legales de los trabajadores.

4. Vigilancia de la Salud: El empresario es el responsable de la vigilancia de la salud de los trabajadores/as a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y por tanto, resulta obligatorio ofrecer los reconocimientos médicos específicos en los términos previstos en la normativa aplicable y protocolos médicos, así como los aprobados por la empresa y que se reflejan en la planificación de la vigilancia de la salud, en función del puesto ocupado.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptúan, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos médicos 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 riesgo para él mismo, para otros, o cuando así este establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados. Así mismo el empresario y las personas u órganos con representación en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se derivan de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

1. El empresario garantizara de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

A tal fin deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de estas, adoptara las medidas preventivas y de protección necesarias con la empresa o cuando así este establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

2. Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su capacidad física, psíquica o sensorial, debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa, ponerse en situación de riesgo o en general, cuando se encuentren, manifiestamente en estados o situaciones transitorias, que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

3. Igualmente el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores/as, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad como en el desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Equipo de trabajo, medios de protección.

Las empresas están obligadas a adoptar, en todas las fases de su actividad, las medidas de seguridad necesarias para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Asimismo están obligadas a facilitar a los trabajadores/as los equipos de protección individual que, con carácter preceptivo, sean adecuados a los trabajos que realicen, de conformidad con el Real Decreto 773/1997 de 30 de mayo sobre equipos de protección individual (EPIS). Por su parte los trabajadores deberán cumplir las normas de seguridad y utilizar adecuadamente los mencionados equipos de protección individual. Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por los medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Dijous, 23 de juny de 2016

La selección y revisión de estos EPIS se procurara sea consensuada con los representantes legales de los trabajadores y con los comités de seguridad y salud de centro y de empresa. Igualmente quedaran perfectamente reflejados en la ficha técnica de los medios de protección a los delegados de prevención para comprobar, entre otras cosas, la certificación como medio de protección homologado para tal fin.

La adecuación de la ropa de trabajo al invierno y al verano se consultara, con carácter previo a su adquisición, con la representación legal de los trabajadores y más concretamente con los comités de seguridad y salud y delegados de prevención de los centros de trabajo o de empresa. Será la evaluación de riesgos laborales la que identifique aquellos otros puestos que, sin ser a la intemperie, necesiten de la dotación de anorak o prendas de abrigo.

Consulta y participación de los trabajadores.

Los trabajadores tienen derecho a ser consultados y participar en las gestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. En las empresas donde exista representación legal de los trabajadores la participación de estos se canalizara a través de sus representantes. Delegados de prevención y comités de seguridad y salud. Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención. El numero de hasta 30 trabajadores el delegado de prevención será el delegado de personal. En las empresas de 31 a 49 trabajadores habrá un delegado de prevención que será elegido entre los delegados de personal. Y en las empresas de 50 o más trabajadores el número de delegados de prevención oscilara entre 2 y 8 según la escala prevista en el artículo 35.2 de la ley de prevención de riesgos laborales, siendo también elegidos por y entre los delegados de personal.

El comité de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de participación en materia de prevención de riesgos laborales, está formado por los delegados de prevención, en representación de los trabajadores y el empresario y/o sus representantes en número igual al de los delegados de prevención. Debe constituirse en empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores. En las empresas que no cuenten con comité de seguridad y salud, las competencias atribuidas a la parte social de dicho comité, serán asumidas por los delegados de prevención.

Servicio de prevención.

De conformidad con el artículo 31 de la ley de prevención de riesgos laborales, los servicios de prevención, entre otras funciones, proporcionan a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos en ella existentes y en lo referente a:

- El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.
- La evaluación de los factores de riesgo que pueden afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de la ley de prevención de riesgos laborales.
- La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- La información y formación de los trabajadores.
- La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Artículo 79. Derecho supletorio.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, regirán de forma supletoria el Convenio colectivo de la industria siderometalúrgica de Barcelona vigente en cada momento y el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido del Estatuto de los trabajadores y demás disposiciones generales.

Artículo 80. Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Las partes firmantes del Convenio, impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y de no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado Español, todo ello, de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y

Dijous, 23 de juny de 2016

Hombres, que entró en vigor el pasado día 24 de marzo de 2007. Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan dificultar o incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positivas u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades, categorías profesionales, etc.

A tal finalidad, ambas partes llegan a los siguientes acuerdos:

Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.

En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el Grupo Profesional de que se trate.

Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.

Todas las condiciones que se contienen en el presente Acuerdo, se dirigen indistintamente y afectarán, por igual, a ambos sexos.

Las partes se comprometen a elaborar un plan de igualdad aplicable en el propio centro que responda a las necesidades de los trabajadores que será presentado a registro. Sin perjuicio de ello y durante el período de negociación y elaboración del correspondiente plan de igualdad será de aplicación a todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, el Plan de Igualdad estatal de la compañía.

Disposiciones Adicionales.

1. Mantenimiento del empleo.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan que los actuales contratos de obra y servicios vigentes en la compañía a la firma del presente Convenio serán convertidos en indefinidos.

La conversión total de los mismos se hará efectiva a la firma y aprobación del presente Convenio Colectivo de Acciona Facility Services, SA, del centro de trabajo Nissan Motor Ibérica sito en Zona Franca.

En tanto en cuanto se mantengan inalterables las condiciones actuales del presente contrato mercantil y durante la vigencia del presente Convenio colectivo, las partes convienen expresamente en el mantenimiento de hasta un máximo de 418 trabajadores indefinidos todo ello con independencia del personal de nuevo ingreso que las necesidades organizativas y de producción del contrato pudieran dar lugar y cuyas condiciones económicas son las pactadas expresamente en el presente Convenio colectivo.

2. Exceso de jornada devengado durante la anualidad del 2015.

Con carácter previo, se pacta expresamente por las partes la compensación del exceso de jornada devengado de manera individualizada por cada trabajador durante el año 2015, de forma que, el posible exceso devengado durante el año 2015 por cada trabajador de conformidad con los criterios pactados expresamente por las partes en cuanto a las situaciones que generan o no el exceso de jornada, será incorporado a la bolsa de cada trabajador, si bien el número de hora resultante será multiplicado por 2.

La empresa presentará a la representación legal de los trabajadores antes del 31 de enero del año 2016, el estado individualizado por trabajador de las horas devengadas por exceso de jornada toda vez aplicados los criterios pactados en cuanto a las situaciones que generan o no el exceso de jornada.

3. Descripción de las funciones en los grupos profesionales.

Criterios generales.

1.1. El presente Acuerdo sobre Clasificación Profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas categorías profesionales con distintas funciones y especialidades profesionales. Asimismo y dado que se pretende sustituir a los sistemas de clasificación basados en categorías profesionales, éstas se tomarán como una de las referencias de integración en los grupos profesionales.

Dijous, 23 de juny de 2016

1.2. La clasificación se realizará en Divisiones Funcionales y Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores y trabajadoras.

1.3. En el 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.

1.4. Dentro de la empresa, de acuerdo con sus propios sistemas de organización, podrá haber las divisiones funcionales que se estimen convenientes o necesarias, dependiendo de su tamaño y actividad, pudiendo, por lo tanto, variar su denominación y aumentar o disminuir su número.

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este Acuerdo, serán adscritos a una determinada División Funcional y a un Grupo Profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

Las categorías vigentes en el momento de la firma de este Acuerdo, que se mencionan en cada uno de los Grupos Profesionales, se clasifican en tres Divisiones.

Funcionales definidas en los siguientes términos:

TÉCNICOS.

Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

EMPLEADOS.

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

OPERARIOS.

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

1.5. Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de este Acuerdo y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado Grupo Profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen en este apartado. Asimismo, deberá tenerse presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la empresa o de la unidad productiva en la que se desarrolle la función, ya que puede influir en la valoración de todos o algunos de los factores.

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.

Dijous, 23 de juny de 2016

C. Autonomía.

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

- El grado de supervisión y ordenación de tareas.
- La capacidad de interrelación.
- Naturaleza del colectivo.
- 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.

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

Se corresponden normalmente, con el personal encuadrado en el nº 1 del baremo de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

Analistas de Sistemas (titulación superior).
Arquitectos.
Directores de Áreas o Servicios.
Ingenieros.
Licenciados.

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 de los mismos, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.

Dijous, 23 de juny de 2016

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 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. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo, "Titulados Superiores de Entrada". Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el nº 2 del baremo de las Bases de Cotización a la Seguridad Social y eventualmente, en el nº 1 de cara a cubrir a los titulados superiores de entrada.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

Titulados Superiores de entrada.

ATS.

Arquitectos Técnicos (Aparejadores).

Ayudantes de Ingeniería y Arquitectura.

Ingenieros Técnicos (Peritos).

Titulados Grado medio.

Graduados Sociales.

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 de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen las agrupaciones.

Dijous, 23 de juny de 2016

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 funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.

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

4. Actividades de Graduado Social consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, economato, comedores, previsión del personal, etc.

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 de grado medio, Técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el baremo nº 3 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos:

Analista Programador.
Delineante Proyectista.
Dibujante Proyectista.

Empleados:

Jefes de Áreas o Servicios.
Jefes Administrativos.

Operarios:

Contramaestre.
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, automoción, 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 documentándolos adecuadamente.

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

Dijous, 23 de juny de 2016

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.
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, provisiones 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 de 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 los mismos.

Formación.

Bachillerato, BUP o equivalente o Técnico Especialista (Módulos de nivel 3), complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 4 y 8 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

Delineantes de 1ª.
Técnicos en general.

Operarios:

Encargados.
Profesional de oficio especial.

Dijous, 23 de juny de 2016

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.
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 y aprovisionamiento de 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 aplicación de 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 realizan las labores auxiliares en la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.
14. 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.
15. 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 periodo de adaptación.

Dijous, 23 de juny de 2016

Formación.

Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de Técnico Auxiliar (Módulos de nivel 2) con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 5 y 8, de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

Delineante de 2ª.
Oficiales administrativos.
Oficiales de Laboratorio.
Oficiales de Organización.
Viajante.

Operarios:

Chófer de camión.
Profesionales de Oficio de 1ª.
Profesionales de Oficio de 2ª.

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, automoción, 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 del 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 conlleven 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, 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.

Dijous, 23 de juny de 2016

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 plantillas los resultados de la inspección.

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

15. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los tomasen 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.

La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina, Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Técnico Auxiliar (Módulo de nivel 2), así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 6, 7 y 9 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Empleados:

Almacenero.
Auxiliares en general.
Conserje.
Pesador - Basculero.
Telefonista.

Operarios:

Conductor de máquina.
Chófer de Turismo.
Especialista.
Profesional de Oficio de 3ª.

TAREAS.

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía son equivalentes 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, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.

Dijous, 23 de juny de 2016

3. Tareas elementales de 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 muestras para análisis.
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, télex o facsímil.
16. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.
17. Conducción con permiso adecuado, entendiéndose 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, carretillas, etc.).
19. Tareas sencillas de preparación de operaciones en máquinas convencionales, así como los cambios de herramientas y sus regulaciones.

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 o equivalente.

Comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 6 y 10 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social:

Empleados:

Ordenanza.
Portero.

Dijous, 23 de juny de 2016

Vigilante.
Guardas jurado.

Operarios:

Peón.

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, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.
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 conllevan 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 en el movimiento de los mismos.
8. Tareas de ayuda en máquinas - vehículos.

GRUPO PROFESIONAL 8.

Criterios Generales.

Estarán incluidos en este grupo profesional los trabajadores y trabajadoras que estén acogidos a algunos de los contratos formativos vigentes en cada momento, teniendo por objeto la adquisición de la formación teórico-práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

Asimismo, estarán incluidos en este grupo profesional, aquellos trabajadores y trabajadoras menores de 18 años que no se acojan a contratos formativos, desarrollando tareas sencillas que no requieran esfuerzo físico ni formación específica, y no debiendo realizar trabajos en cadena o a tiempo medido. Se excluyen expresamente de este grupo profesional los trabajadores contratados en prácticas.

Formación.

Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o certificado de Escolaridad o equivalente.

Comprenderá las categorías encuadradas en el baremo nº 11 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

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. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
3. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 23 de juny de 2016

4. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.
5. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo en el movimiento de los mismos.
6. Tareas de ayuda en máquinas - vehículos.
7. 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.

ANEXO 1.

TABLAS SALARIALES 2016.

Grupo Profesional	División Funcional	Salario Convenio (EUR/Año)	Pagas Extras (EUR/Año)	Total Año 2016 (EUR/Año)
1	Técnicos	1.874,29	1.874,29	26.240,02
2	Técnicos	1.757,61	1.757,61	24.606,54
3	Técnicos	1.623,98	1.623,98	22.735,70
	Operarios	1.623,98	1.623,98	22.735,70
	Empleados	1.623,98	1.623,98	22.735,70
4	Operarios	1.561,35	1.561,35	21.858,87
	Empleados	1.561,35	1.561,35	21.858,87
5	Operarios	1.505,42	1.505,42	21.075,91
	Empleados	1.505,42	1.505,42	21.075,91
6	Operarios	1.461,56	1.461,56	20.461,86
	Empleados	1.461,56	1.461,56	20.461,86
7	Operarios	1.445,14	1.445,14	20.231,96
	Empleados	1.445,14	1.445,14	20.231,96
8	Operarios			
	Pinche 16 años	878,90	878,90	12.304,61
	Pinche 17 años	918,92	918,92	12.864,83
	C. Formación 1er año	697,89	697,89	9.770,52
	C. Formación 2º año	760,42	760,42	10.645,89
	C. Formación 3er año	874,23	874,23	12.239,26
	Empleados			
	Aspirante 16 años	874,69	874,69	12.245,64
	Aspirante 17 años	905,86	905,86	12.681,99
	C. Formación 1er año	697,89	697,89	9.770,52
	C. Formación 2º año	760,42	760,42	10.645,89
	C. Formación 3er año	874,23	874,23	12.239,26

ANEXO 2.

SALARIO CONVENIO NUEVO INGRESO.

Periodo Adaptación 36 meses	Salario Convenio (EUR/Mes)
Primeros 12 meses	1.424,46
Primeros 12 meses	1.335,78
Primeros 12 meses	1.234,22
Primeros 12 meses	1.186,62
Primeros 12 meses	1.144,12
Primeros 12 meses	1.110,79
Primeros 12 meses	1.098,31

ANEXO 3.

IMPORTE HORA ORDINARIA.

Importe hora ordinaria	Importe hora ordinaria nuevo ingreso
13,74	10,45
12,89	9,80
11,91	9,05
11,45	8,70
11,04	8,39
10,72	8,15
10,60	8,05

Dijous, 23 de juny de 2016

ANEXO 4.

Trabajos Tóxicos, Penosos y Peligrosos.

Por Jornada completa: 5,78 EUR/día.

Por Media jornada: 2,89 EUR/día.

ANEXO 5.

Trabajo Nocturno: Para todos los grupos profesionales.

Turno Fijo/Permanente: 249,00 EUR/Mes.

Turno Eventual: 0,88 EUR/Hora.

ANEXO 10.

HORAS EXTRAS (EUR).

Categoría	Nocturno	Sábado Productivo 100%	Sábado Productivo + Bolsa	Sábado No Productivo	Sábado Tarde y Domingo	Festivo A (+8h)	Festivo B	Parada Técnica	
Peón	14,21	16,39	15,28	8,24	14,21	14,28	19,50	29,37	14,28
Especialista	14,21	16,39	15,28	8,24	14,21	14,28	19,50	29,37	14,28
Relevista	14,75	17,15	15,82	8,79	14,75	15,06	19,50	29,37	15,06
Of. adm. 2ª	15,95	17,48	16,94	9,90	15,95	16,17	20,46	30,33	16,17
Of. 1 líder	15,95	17,48	16,94	9,90	15,95	16,17	20,46	30,33	16,17
Supervisor	18,90	18,90	19,93	12,90	18,90	19,16			19,16
Jefe de fabrica	18,90	18,90	19,93	12,90	18,90	19,16			19,16
Ingeniero	15,95	17,48	16,94	9,90	15,95	16,17			16,17
Ingeniero pract.	12,92	12,92	15,57	8,54	12,92	12,92			12,92

BOLSA HORARIA.

Valor bolsa horaria: 7,04 EUR/hora.

DIETAS.

Dieta Completa: 29,31.

Media Dieta: 14,95.

VALORES DE LAS PRESTACIONES DERIVADAS DE AT.

Valores fijados en el Convenio de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona o el análogo.

JORNADA.

La jornada laboral para el año 2016 se fija en 1.750 horas de trabajo efectivo.

PLUS ASISTENCIA.

Plus asistencia mensual (excepto agosto): 50,00.

Plus asistencia mes de agosto: 15,00.

PLUS CALIDAD.

Plus calidad: 20,00.

PLUS LÍDER.

Valor plus líder: 7,66 EUR/día.

PLUS RELEVISTA.

Valor plus relevista: 3,83 EUR/día.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 23 de juny de 2016

ANEXO 1.

TABLAS SALARIALES 2017.

Grupo Profesional	División Funcional	Salario Convenio EUR/Año	Pagas Extras EUR/Año	Total Año 2016 EUR/Año
1	Técnicos	1.902,40	1.902,40	26.633,62
2	Técnicos	1.783,97	1.783,97	24.975,64
3	Técnicos	1.648,34	1.648,34	23.076,74
	Operarios	1.648,34	1.648,34	23.076,74
	Empleados	1.648,34	1.648,34	23.076,74
4	Operarios	1.584,77	1.584,77	22.186,76
	Empleados	1.584,77	1.584,77	22.186,76
5	Operarios	1.528,00	1.528,00	21.392,05
	Empleados	1.528,00	1.528,00	21.392,05
6	Operarios	1.483,48	1.483,48	20.768,79
	Empleados	1.483,48	1.483,48	20.768,79
7	Operarios	1.466,82	1.466,82	20.535,44
	Empleados	1.466,82	1.466,82	20.535,44
8	Operarios			
	Pinche 16 años	892,08	892,08	12.489,17
	Pinche 17 años	932,70	932,70	13.057,80
	C. Formación 1er año	708,36	708,36	9.917,08
	C. Formación 2º año	771,83	771,83	10.805,58
	C. Formación 3er año	887,35	887,35	12.422,85
	Empleados			
	Aspirante 16 años	887,81	887,81	12.429,32
	Aspirante 17 años	919,44	919,44	12.872,22
	C. Formación 1er año	708,36	708,36	9.917,08
	C. Formación 2º año	771,83	771,83	10.805,58
	C. Formación 3er año	887,35	887,35	12.422,85

ANEXO 2.

SALARIO CONVENIO NUEVO INGRESO.

Periodo adaptación 36 meses	Salario convenio EUR/Mes
Primeros 12 meses	1.445,83
Primeros 12 meses	1.355,82
Primeros 12 meses	1.252,74
Primeros 12 meses	1.204,42
Primeros 12 meses	1.161,28
Primeros 12 meses	1.127,45
Primeros 12 meses	1.114,78

ANEXO 3.

IMPORTE HORA ORDINARIA.

Importe hora ordinaria	Importe hora ordinaria nuevo ingreso
13,95	10,60
13,08	9,94
12,09	9,19
11,62	8,83
11,21	8,52
10,88	8,27
10,76	8,18

ANEXO 4.

TRABAJOS TÓXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS.

Por Jornada completa: 5,87 EUR/día.

Por Media jornada: 2,94 EUR/día.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 23 de juny de 2016

ANEXO 5.

TRABAJO NOCTURNO: PARA TODOS LOS GRUPOS PROFESIONALES.

Turno Fijo/Permanente: 249,00 EUR/Mes.

Turno Eventual: 0,90 EUR/Hora.

ANEXO 10.

HORAS EXTRAS.

Categoría	Nocturno	Sábado Productivo	Sábado Productivo	Sábado No	Sábado Tarde	Festivo A	Festivo B	Parada	
		100%	+ Bolsa	Productivo	y Domingo	(+8h)		Técnica	
Peón	14,28	16,47	15,36	8,29	14,28	14,35	19,50	29,37	14,35
Especialista	14,28	16,47	15,36	8,29	14,28	14,35	19,50	29,37	14,35
Relevista	14,82	17,24	15,90	8,83	14,82	15,13	19,50	29,37	15,13
Of. adm. 2ª	16,03	17,57	17,02	9,95	16,03	16,25	20,46	30,33	16,25
Of. 1 líder	16,03	17,57	17,02	9,95	16,03	16,25	20,46	30,33	16,25
Supervisor	18,99	18,99	20,03	12,96	18,99	19,26			19,26
Jefe de fabrica	18,99	18,99	20,03	12,96	18,99	19,26			19,26
Ingeniero	16,03	17,57	17,02	9,95	16,03	16,25			16,25
Ingeniero pract.	12,98	12,98	15,65	8,58	12,98	12,98			12,98

BOLSA HORARIA.

Valor bolsa horaria: 7,07 EUR/hora.

VALORES DE LAS PRESTACIONES DERIVADAS DE AT.

Valores fijados en el convenio de la Industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona o el análogo.

DIETAS.

Dieta Completa: 29,75.

Media Dieta: 15,03.

JORNADA.

La jornada laboral para el año 2016 se fija en 1750 horas de trabajo efectivo.

PLUS ASISTENCIA.

Plus asistencia mensual (excepto agosto): 50,00.

PLUS CALIDAD.

Plus calidad: 20,00.

Plus asistencia mes de agosto: 15,00.

PLUS LÍDER.

Valor plus líder: 7,76 EUR/día.

PLUS RELEVISTA.

Valor plus relevista: 3,86 EUR/día.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 23 de juny de 2016

ANEXO 1.

TABLAS SALARIALES 2018.

Grupo Profesional	División Funcional	Salario Convenio EUR/Año	Pagas Extras EUR/Año	Total Año 2016 EUR/Año
1	Técnicos	1.930,94	1.930,94	27.033,13
2	Técnicos	1.810,73	1.810,73	25.350,27
3	Técnicos	1.673,06	1.673,06	23.422,89
	Operarios	1.673,06	1.673,06	23.422,89
	Empleados	1.673,06	1.673,06	23.422,89
4	Operarios	1.608,54	1.608,54	22.519,56
	Empleados	1.608,54	1.608,54	22.519,56
5	Operarios	1.550,92	1.550,92	21.712,93
	Empleados	1.550,92	1.550,92	21.712,93
6	Operarios	1.505,74	1.505,74	21.080,32
	Empleados	1.505,74	1.505,74	21.080,32
7	Operarios	1.488,82	1.488,82	20.843,47
	Empleados	1.488,82	1.488,82	20.843,47
8	Operarios			
	Pinche 16 años	905,47	905,47	12.676,51
	Pinche 17 años	946,69	946,69	13.253,67
	C. Formación 1er año	718,99	718,99	10.065,83
	C. Formación 2º año	783,40	783,40	10.967,66
	C. Formación 3er año	900,66	900,66	12.609,19
	Empleados			
	Aspirante 16 años	901,13	901,13	12.615,76
	Aspirante 17 años	933,24	933,24	13.065,30
	C. Formación 1er año	718,99	718,99	10.065,83
	C. Formación 2º año	783,40	783,40	10.967,66
	C. Formación 3er año	900,66	900,66	12.609,19

ANEXO 2.

SALARIO CONVENIO NUEVO INGRESO.

Periodo adaptación 36 meses	Salario convenio EUR/mes
Primeros 12 meses	1.467,51
Primeros 12 meses	1.376,16
Primeros 12 meses	1.271,53
Primeros 12 meses	1.222,49
Primeros 12 meses	1.178,70
Primeros 12 meses	1.144,36
Primeros 12 meses	1.131,50

ANEXO 3.

IMPORTE HORA ORDINARIA.

IMPORTE HORA ORDINARIA	IMPORTE HORA ORDINARIA NUEVO INGRESO
14,16	10,76
13,28	10,09
12,27	9,32
11,80	8,96
11,37	8,64
11,04	8,39
10,92	8,30

ANEXO 4.

TRABAJOS TÓXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS.

Por Jornada completa: 5,96 EUR/día.

Por Media jornada: 2,98 EUR/día.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 23 de juny de 2016

ANEXO 5.

TRABAJO NOCTURNO: PARA TODOS LOS GRUPOS PROFESIONALES.

Turno Fijo/Permanente: 249,00 EUR/mes.

Turno Eventual: 0,90 EUR/hora.

ANEXO 10.

HORAS EXTRAS.

Categoría	Nocturno	Sábado Productivo	Sábado Productivo	Sábado No	Sábado Tarde	Festivo A	Festivo B	Parada	
		100%	+ Bolsa	Productivo	y Domingo	(+8h)		Técnica	
Peón	14,35	16,56	15,43	8,32	14,35	14,42	19,50	29,37	14,42
Especialista	14,35	16,56	15,43	8,32	14,35	14,42	19,50	29,37	14,42
Relevista	14,89	17,32	15,98	8,87	14,89	15,21	19,50	29,37	15,21
Of. adm. 2ª	16,11	17,66	17,10	9,99	16,11	16,33	20,46	30,33	16,33
Of. 1 líder	16,11	17,66	17,10	9,99	16,11	16,33	20,46	30,33	16,33
Supervisor	19,09	19,09	20,13	13,02	19,09	19,35			19,35
Jefe de fabrica	19,09	19,09	20,13	13,02	19,09	19,35			19,35
Ingeniero	16,11	17,66	17,10	9,99	16,11	16,33			16,33
Ingeniero pract.	13,05	13,05	15,73	8,62	13,05	13,05			13,05

BOLSA HORARIA.

Valor bolsa horaria: 7,11 EUR/hora.

VALORES DE LAS PRESTACIONES DERIVADAS DE AT.

Valores fijados en el Convenio de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona o el análogo.

DIETAS.

Dieta Completa: 29,75.

JORNADA.

La jornada laboral para el año 2016 se fija en 1.750 horas de trabajo efectivo.

Media Dieta: 15,03.

PLUS ASISTENCIA.

Plus asistencia mensual (excepto agosto): 50,00.

PLUS CALIDAD.

Plus calidad: 20,00.

Plus asistencia mes de agosto: 15,00.

PLUS LÍDER.

Valor plus líder: 7,85 EUR/día.

PLUS RELEVISTA.

Valor plus relevista: 3,90 EUR/día.

Barcelona, 2 de maig de 2016

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament d'Empresa i Coneixement (en virtut de la Disposició transitòria tercera del Decret 98/2016, de 19 de gener), Eliseu Oriol Pagès