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 Schnelleke Logistics España, SA, (abans: Schnellecke Global Logistics, SA) per als anys 2015-2019 (codi de conveni núm. 08009732011997)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Schnelleke Logistics España, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 16 de desembre de 2015 i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; 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 Schnelleke Logistics España, SA, (abans: Schnellecke Global Logistics, SA) per als anys 2015-2019 (codi de conveni núm. 08009732011997) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials de Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Trascripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA SCHNELLECKE LOGISTICS ESPAÑA, SA, PARA LOS AÑOS 2015-2019

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en la empresa Schnellecke Logistics España, SA, y es válido para todos los trabajadores y trabajadoras de la provincia de Barcelona.

Quedan excluidos los o las que desempeñen las funciones de alta dirección y aquellos o aquellas a quiénes se refiere el artículo 1.3.c) del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 2. Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2015 y su duración se extenderá hasta el día 31 de diciembre de 2019. A partir de esa fecha, se prorrogará de año en año, por tácita reconducción, si no mediara denuncia del mismo.

Artículo 3. Denuncia y revisión.

La denuncia proponiendo la iniciación, revisión o prórroga, deberá efectuarse con una antelación de tres meses respecto a la fecha de expiración del Convenio, o de cualquiera de sus prórrogas, ante la autoridad laboral competente, con comunicación a la empresa, manteniéndose en vigor todo su articulado hasta la firma del nuevo Convenio.

Artículo 4. Compensación.

En materia de compensación se estará a lo establecido por las normas legales de aplicación al caso.

CVE-Núm. de registre: 062016000221

Artículo 5. Garantía "Ad Personam".

Las condiciones que se establecen en el presente Convenio tienen carácter de mínimas y, en consecuencia, cualquier pacto en contrario entre trabajador o trabajadora y empresa que conlleve condiciones inferiores no prevalecerá sobre lo aquí establecido.

Las condiciones superiores a este Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, se mantendrán a título individual.

Artículo 6. Absorción.

Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación económica en todos o algunos 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.

Quedan excluidos de esta absorción las retribuciones que se establezcan en concepto de Plus de trabajos penosos, tóxicos o peligrosos y los incentivos a la producción.

Organización del trabajo

Artículo 7. Norma general.

La organización del trabajo corresponde al empresario quién la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica, técnica y de dirección.

Artículo 8. Facultades de la Dirección.

Son facultades de la dirección de la empresa:

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

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

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

d) Modificar los métodos operatorios y los procesos de fabricación, cambiar las materias, las máquinas, las instalaciones, los utillajes o cualquiera otra condición técnica del proceso, siempre que no suponga movilidad funcional ni modificación substancial de las condiciones de trabajo.

e) Establecer sistemas de incentivos totales o parciales, con sometimiento expreso al procedimiento establecido en el art. 41 del Texto refundido del Estatuto de los trabajadores.

f) Determinar la plantilla de la empresa de conformidad con sus necesidades.

g) Establecer las normas correspondientes al reglamento de régimen interior de la empresa.

h) Cualquier otra función análoga a las anteriores consignadas.

Artículo 9. Rendimiento mínimo exigible.

Se entiende por rendimiento mínimo exigible el definido como correspondiente a una actividad normal en los sistemas internacionales conocidos.

La determinación concreta del rendimiento mínimo exigible se hará de común acuerdo entre la empresa y los Representantes de los trabajadores en el seno de una Comisión de Producción que se creará al efecto.

La obtención del rendimiento mínimo exigible queda condicionada a que el trabajo se haya realizado siguiendo el método establecido en los estudios de tiempos y se mantenga la norma de calidad establecida.

CVE-Núm. de registre: 062016000221

Cuando los rendimientos mínimos exigibles hayan quedado desfasados por la causa que sea, deberán ser revisados por la Comisión de Producción.

Contratación

Artículo 10. Condiciones generales.

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 11.

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

11.1 Los contratos celebrados por la empresa según el Art. 15.1. a. del Estatuto de los trabajadores, con contrato de obra o servicio determinado, se podrán ampliar hasta doce meses más, al término de su vigencia.

11.2 Contratación indefinida. El personal contratado por tiempo indefinido representará como mínimo un 70 % del total de la plantilla.

Artículo 12. Período de prueba.

El período de prueba será como máximo de:

a) Técnicos titulados: Dos meses.
b) Técnicos sin titulación y personal Administrativo: Un mes.
c) Resto de personal: Quince días.

Artículo 13. Movilidad Funcional.

Se entiende por movilidad funcional, la que se deriva de la facultad de la empresa para decidir el cambio de puesto de trabajo de los trabajadores y trabajadoras, cuando lo estime necesario para la buena marcha de la organización, siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de los trabajadores y trabajadoras y se respeten las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales que se requieran para ejercer la prestación laboral de que se trate y la pertenencia al grupo profesional correspondiente.

Se abonará como un Plus Ad Personam la diferencia de salario a los trabajadores y trabajadoras que realicen funciones de una categoría superior. Dicha diferencia salarial se abonará desde el primer día y mientras dure la situación que la genera.

Por necesidades organizativas o de producción, el trabajador o trabajadora podrá ser destinado a ocupar un puesto de superior categoría a la que tuviera reconocida, por un plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.

Transcurrido dicho período, el trabajador o trabajadora podrá reclamar de la empresa la clasificación profesional adecuada y si esta no resolviera favorablemente al respecto, en un plazo de quince días y previo informe, en su caso de los Representantes legales de los trabajadores, podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se realicen funciones de categoría superior, pero no proceda el ascenso por no reunir el interesado los requisitos precisos al respecto, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva existente entre la categoría asignada y la de la función efectivamente realizada.

Lo dispuesto en este capítulo no será aplicable, salvo lo referente a la retribución, en los supuestos de sustitución por incapacidad temporal, maternidad y excedencias forzosas o especiales en los que la sustitución comprenderá el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

La empresa por necesidades perentorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador o trabajadora a realizar tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya por el tiempo imprescindible, siempre que garantice la dignidad del

CVE-Núm. de registre: 062016000221

trabajador o trabajadora y su derecho a la formación y promoción profesional y comunicándolo a los Representantes legales de los trabajadores. En este caso el trabajador o trabajadora seguirá percibiendo la remuneración que, por su categoría y función anterior le corresponda.

Artículo 14. Desplazamientos.

La empresa, por necesidades técnicas, organizativas, de producción o de competitividad, podrá desplazar al trabajador o trabajadora a desempeñar sus funciones a cualquiera de los centros de trabajo que posee o pueda tener en un futuro.

Si el centro de trabajo al que se desplace al trabajador o trabajadora, está a menos de 60 Km. del centro de trabajo por el que fue contratado, percibirá como gasto de desplazamiento la cantidad de 0,22 EUR por a.m. que separe los dos centros de trabajo, de ida y vuelta.

En los restantes casos, se le abonarán además las dietas o medias dietas que le correspondan. La dieta se establece en 40,59 EUR y la media dieta en 13,25 EUR.

Los casos de traslados definitivos deberán comunicarse con anterioridad al Comité de Empresa y ambas partes estudiarán, en cada caso, la conveniencia de establecer compensaciones.

A los trabajadores y trabajadoras que, para acudir al trabajo al centro de Sant Esteve Sesrovires, tienen derecho de utilizar el servicio de autocares que trasladan al personal de SEAT, cuando por razones de producción de SEAT se reduzcan al mínimo las líneas de este servicio y por este motivo no dispongan del mismo en su zona de residencia, se les abonará la cantidad de 0,22 EUR por a.m. de ida y vuelta que separe su residencia del mencionado centro de trabajo.

Artículo 15. Ceses y finalizaciones de contratos.

Los trabajadores y trabajadoras 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:

a) Técnicos titulados: Dos meses.
b) Técnicos sin titulación y personal administrativo: Un mes.
c) Resto de personal: Quince días.

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

Habiendo avisado con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar, al finalizar dicho plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos serán liquidados dentro los quince días siguientes, firmándose el documento de saldo y finiquito al efectuar el último pago.

La empresa deberá respetar, en el caso de finalización de contrato, idénticos plazos de preaviso a los anteriormente indicados para los trabajadores y trabajadoras o, en caso contrario, abonar los días de preaviso no respetados.

Clasificación profesional

Artículo 16. Se adecuan las categorías a grupos profesionales.

Cada uno de los trabajadores/as de alta en la empresa a día de la firma del presente acuerdo quedará encuadrado en los grupos profesionales en relación a su salario actual, independientemente de las funciones que en este momento estén realizando. Según anexos 1 y 2 del preacuerdo del convenio de fecha 18 de septiembre de 2015.

16.1. Personal de retribución diaria y mensual.

Categoría de acceso

Personal que realiza las tareas de limpieza de las dependencias de la empresa.
Personal que realiza trabajos de manipulación y empaquetado acordes a la sección a la que pertenece.

CVE-Núm. de registre: 062016000221

GRUPO 1º

- Retribución diaria:

Personal que realiza las tareas de limpieza de las dependencias de la empresa.

Personal que realiza trabajos de manipulación y empaquetado acordes a la sección a la que pertenece.

Personal que realiza tareas de Carretillero o Traspaletas.

- Retribución mensual:

Personal que realiza tareas administrativas acordes a la sección a la que pertenece, con responsabilidad limitada.

GRUPO 2º

- Retribución diaria:

Personal que realiza trabajos de manipulación y empaquetado con utilización del sistema de gestión del proyecto y puntualmente manejo de carretillas y/o Traspaletas.

Personal que realiza tareas de carpintería.

Personal de la sección WEWA.

Personal que realiza tareas de HDT.

Personal conductor de transpaletas, carretillas autopropulsadas y vehículos motrices para el traslado y almacenaje de cajas, piezas y embalajes, bajo directrices concretas, sin otras responsabilidades que las derivadas de cumplir con las instrucciones recibidas. Se delimitará una temporalidad de 2 años para las funciones de carretillero y/o traspaleta.

Trainer personal de línea que enseña el proceso de manipulación a las nuevas incorporaciones.

GRUPO 3º

- Retribución diaria (con prima):

Personal conductor de carretillas autopropulsadas para el traslado y almacenaje de cajas, piezas y embalajes, con iniciativa y responsabilidad, acordes a la sección o proyecto que pertenezca.

Personal que realiza tareas de Toucher, Key user.

- Retribución mensual:

Verificador de Calidad personal que controla el cumplimiento de los procedimientos y los parámetros de calidad establecidos tanto en materiales recibidos como en los embalajes y piezas expedidas.

Personal que realiza tareas de mantenimiento y reparación de las instalaciones y maquinaria de la empresa.

Personal que construye embalajes de nuevo diseño.

Personal que realiza tareas administrativas acordes a la sección a la que pertenece, con iniciativa, responsabilidad y con conocimientos del resto de las secciones.

Personal que realiza el mantenimiento, reparación e instalación de programas y del material informático.

Personal que realiza estudios de medición de tiempos y planificación relativa a la organización del proceso productivo.

Personal que realiza el aprovisionamiento de las piezas en el momento preciso para la producción diaria en contacto directo con los proveedores.

CVE-Núm. de registre: 062016000221

GRUPO 4º

- Retribución diaria (con prima):

Team Leader personal que tiene responsabilidad de la organización y realización de la producción en un turno de un área concreta.

- Retribución mensual:

Personal que realiza auditorias para comprobar que se han realizado los controles de calidad establecidos y que se mantiene el nivel de calidad exigido.
Informático.

GRUPO 5º

- Retribución mensual:

Responsable de Proyectos Profit Center Manager hasta 30 trabajadores a su cargo.

Service Center Manager.

Administrativo con idioma nivel C2 necesario para ejercer sus funciones.

GRUPO 6º

- Retribución mensual:

Jefe de Turno con más de 30 trabajadores a su cargo.

Responsable de Proyectos Profit Center Manager con idioma nivel C2 necesario para ejercer sus funciones hasta 30 trabajadores a su cargo.

GRUPO 7º

- Retribución mensual:

Responsables de proyectos Profit Centar Manager con más de 30 trabajadores a su cargo.

Service Center Manager con idioma nivel C2 necesario para ejercer sus funciones.

Artículo 17. Promoción interna.

GRUPO 1

Los trabajadores que realicen tareas de limpieza y manipulación, contratados según el art. 11 del Convenio colectivo de empresa mantendrán durante primer año el salario de categoría de acceso.

Segundo año su salario será de 16.000 EUR anuales.

Tercer año pasaran a cobrar el salario de Grupo 1.

Los trabajadores que realicen tareas de carretillero y/o traspaletista en el grupo 1, contratados según el art. 11 del Convenio colectivo de empresa el primer año mantendrán el salario de Grupo.

Durante el segundo y tercer año su salario será el del Grupo 2 y el cuarto año pasaran solo los carretilleros a cobrar el salario de Grupo 3 con prima.

Cuando se produzca una vacante en la empresa para cubrir un puesto de coordinador, encargado, administrativo, informático, mantenimiento y jefe de área, la empresa abrirá un concurso interno para cubrir el puesto, pudiendo la Dirección de la empresa establecer en paralelo una selección externa.

CVE-Núm. de registre: 062016000221

A este concurso podrán acceder todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa que estén interesados. El concurso estará compuesto por las pruebas y test que la Dirección de la empresa estime más convenientes para el puesto a cubrir. En los casos que sean necesarios, la Dirección de la empresa fijará, tanto para el personal interno como para el externo, la titulación necesaria para optar al puesto.

En cualquier caso la empresa comunicará las vacantes a cubrir, así como también el inicio, tramitación y finalización del proceso de selección al Comité de Empresa, y ello a los efectos de comprobar que se ha seguido el proceso anteriormente indicado en toda su extensión.

Régimen de trabajo

Artículo 18. Jornada.

La jornada laboral se fija en mil setecientas ochenta y cuatro horas anuales de trabajo efectivo.

En la jornada continua se establecen unas pausas de 8 minutos después de 2 horas de trabajo, de 20 minutos después de 4 horas y de 8 minutos después de 6 horas que no serán acumulables. Estos descansos serán considerados, a todos los efectos, como jornada efectiva de trabajo.

En el centro de trabajo de Sant Esteve Sesrovires en jornada continua se destinarán 15 minutos al transporte del personal que tenga derecho al autocar que serán considerados como jornada efectiva de trabajo. En este centro, en jornada partida se destinarán 40 minutos de interrupción para la comida que no serán considerados como jornada efectiva de trabajo.

Para los trabajadores y trabajadoras de producción, sea cual sea la franja de horario en el que realicen su jornada, ésta será siempre continuada con los descansos establecidos en el párrafo anterior, pudiendo cambiar el orden de los mismos con el fin de que el descanso de mayor duración coincida lo máximo posible con las horas habituales de comida.

Artículo 19. Bolsa de horas.

Con el fin de adaptarse a las variaciones del proceso productivo, se crea una bolsa de horas en la que se acumularán las horas con signo negativo o positivo según sean horas pendientes de trabajar u horas trabajadas de más.

Los días u horas no trabajados como consecuencia de un paro total o parcial por falta de actividad, serán abonados por la empresa y se acumularan, en forma de horas negativas, en la bolsa. Esta bolsa será compensada con las horas, jornadas o sábados adicionales trabajados por encima de la jornada individual anual.

Las horas trabajadas por encima de la jornada individual anual que, no puedan ser compensadas por carecer de horas negativas en la bolsa, se acumularan con signo positivo en la bolsa para ser compensadas en la vigencia del Convenio preferentemente con las jornadas no trabajadas como consecuencia de los paros expuestos en el párrafo anterior.

El saldo de la bolsa de horas es interanual. El saldo máximo será de 180 horas en la bolsa negativa y 120 horas en la positiva. En el caso de llegar a este saldo, las horas que lo superen serán liquidadas en nómina en el mes en que se produzcan.

Se creará una comisión de seguimiento para garantizar que todos los trabajadores y trabajadoras acumulen horas en negativo o positivo de forma equitativa.

En todo caso, se liquidará el saldo negativo (a favor de la empresa) o positivo (a favor del trabajador) de la bolsa de horas en finiquito, en el caso de finalización de la relación laboral por cualquier causa. Asimismo, dicho saldo podrá ser liquidado siempre que medie acuerdo con el Comité de Empresa, en el caso de una previsión estructural y permanente de bajada de volúmenes de producción.

El estado de la bolsa de horas positiva acumulada hasta el 1 de enero de 2010, se mantendrá para las personas que lo tengan generado, sin posibilidad de que se compense económicamente.

Artículo 20. Turnicidad.

Debido a las necesidades técnicas, organizativas, de producción o de competitividad, la empresa realizará el trabajo a turnos en proceso continuo, entendiéndose como tal, el trabajo que se realiza las veinticuatro horas del día y durante los

CVE-Núm. de registre: 062016000221

trescientos sesenta y cinco días al año, para lo que podrá distribuirse la jornada de forma irregular a lo largo del año, siempre que exista acuerdo previo con el Comité de Empresa. Dicha distribución deberá respetar, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley.

Artículo 21. Descansos.

Los descansos de doce horas entre jornada y jornada y el semanal de día y medio podrán computarse por períodos de hasta cuatro semanas, garantizando, al menos, los descansos semanales en un sábado y dos domingos durante este período.

Artículo 22. Rotación.

Se procurará la rotación de los turnos y se tendrá en cuenta que ningún trabajador esté en el turno de noche más de dos semanas consecutivas a excepción de los trabajadores y trabajadoras que voluntariamente quieran permanecer en este turno de noche.

Artículo 23. Desplazamiento del disfrute de días festivos.

Los días de fiestas oficiales trabajados se acumularán a los días de vacaciones o se descansarán en otra fecha a opción del trabajador o trabajadora, avisando con 7 días de antelación y siempre que no se distorsione en ningún momento el proceso productivo.

Artículo 24. Vacaciones.

Se disfrutará de un total de 30 días naturales o 22 laborables de vacaciones retribuidas al año y proporcionales a los días de permanencia en la empresa.

Los trabajadores y trabajadoras que cesen durante el transcurso del año tendrán derecho a que, en la liquidación que se les practique en el momento de su baja en la empresa, se integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.

Por el contrario, si el trabajador o trabajadora hubiere disfrutado de sus vacaciones, la empresa podrá deducir de la liquidación que se le practique, la parte correspondiente a los días de exceso disfrutados, en función del tiempo de prestación de actividad laboral efectiva durante el período de devengo de las mismas.

Las vacaciones se retribuirán a razón del salario base más el plus de convenio.

El 70% de los días que correspondan de vacaciones se disfrutarán, por turnos, entre la segunda quincena de junio y la primera quincena de Septiembre. El resto se disfrutará por turnos distribuidos entre los restantes meses del año y organizados de forma que no distorsionen, en ningún momento, el proceso productivo. Se procurará que estos días se puedan disfrutar en Semana Santa o en Navidad.

En caso de que en el transcurso del año sobreviniera un grave descenso temporal de la producción, la empresa, conjuntamente con el Comité de Empresa, estudiará la posibilidad de poder señalar un período distinto al anteriormente pactado para el disfrute de las vacaciones.

Artículo 25. Ausencia o reducción de la jornada por lactancia.

Debido a la dificultad que puede suponer el transporte para el Personal que utiliza el servicio de autocares puesto a su disposición por la empresa, los trabajadores y trabajadoras que utilicen este medio de transporte podrán acumular las horas de reducción de jornada a que tienen derecho por lactancia (Art. 37.4, RDL 2/2015, de 23 de octubre), de forma que después de 16 jornadas enteras de trabajo podrán descansar una jornada. A estos mismos trabajadores y trabajadoras, si optan por la ausencia o la reducción de jornada diaria en las condiciones que establece el mencionado artículo, se les abonará el desplazamiento.

Así mismo los trabajadores y trabajadoras podrán acumular al final de su permiso de maternidad la hora diaria de lactancia a que tengan derecho. En el caso de haber acumulado más horas de las debidas por extinguirse el derecho a las horas de lactancia o el contrato laboral, se deberán recuperar las horas excedidas o se descontarán de las percepciones que deban abonarse.

CVE-Núm. de registre: 062016000221

Artículo 26. Reducción de jornada.

Los trabajadores y trabajadoras que tengan derecho a una reducción de jornada por guarda legal de un menor de 12 años, y que tienen derecho al transporte colectivo, se les abonará el kilometraje correspondiente.

Artículo 27. Excedencias.

La empresa concederá excedencia a los trabajadores y trabajadoras por nacimiento de hijos, con reserva obligatoria del puesto de trabajo, durante el primer año.

Artículo 28. Permisos.

El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración durante tres días en el caso de nacimiento de hijo.

El trabajador o trabajadora, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración durante dos días en el caso de intervención quirúrgica en ambulatorio de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a tres días de permiso retribuido por año trabajado, proporcionalmente a los días de permanencia en la empresa, para dedicarlo a asuntos personales, avisando con 7 días de antelación, siempre que por acumulación de solicitudes en un mismo día no se distorsione de forma grave el proceso productivo salvo casos excepcionales.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a 1 día de permiso retribuido por fallecimiento de tíos y sobrinos, por consanguinidad y afinidad.

Para el resto de circunstancias se estará a lo que dispone el punto 3 del artículo 37 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

Condiciones económicas

Artículo 29. Incremento salarial.

La empresa abonará un incremento del 0,3% para cada año de vigencia del convenio sobre todos los conceptos económicos si al cierre oficial de la auditoría contable el resultado operativo iguala o supera el resultado operativo del Budget del año anterior, dicho incremento será con efectos a uno de enero de cada año de la vigencia del convenio.

Artículo 30. Retribuciones económicas.

Las retribuciones económicas de cada uno de los grupos serán al final del convenio las expresadas en el preacuerdo del convenio de fecha 18 de septiembre de 2015.

Dichas retribuciones estarán formadas por Salario Base, Plus Ad personam a quien corresponda según anexo 4 de este preacuerdo, y primas variables en función de la productividad establecida en la empresa, para los grupo 3 y 4.

Las primas variables solo las percibirán en el grupo 3 personal de retribución diaria carretilleros y toucher y en el grupo 4 de retribución diaria los coordinadores.

Los trabajadores/as de la categoría de oficial de 1ª del convenio actual que desempeñan las funciones de verificador de calidad y personal de embalaje de nuevo diseño, pasarán al grupo 3 de retribución mensual, alcanzando el salario de grupo a la finalización del convenio 2015-2019. Su incremento anual será de 477 EUR. Como recoge el Anexo 3 (grupo 3 bis) del preacuerdo del convenio de fecha 18 de septiembre de 2015.

Salarios Grupos:

Categoría de acceso	14.097,92 EUR
Grupo 1	18.000 EUR
Grupo 2	19.957 EUR
Grupo 3 con prima	21.418,94 EUR

CVE-Núm. de registre: 062016000221

Grupo 3	22.804 EUR
Grupo 4 con prima	25.157 EUR
Grupo 4	26.541,58 EUR
Grupo 5	27.786 EUR
Grupo 6	30.000 EUR
Grupo 7	32.997 EUR

Las retribuciones brutas anuales de cada año de vigencia de convenio serán las establecidas en el anexo 3 del preacuerdo del convenio de fecha 18 de septiembre de 2015. Dicho anexo será la base para confeccionar las tablas salariales de cada año de vigencia del convenio.

Artículo 31. Plus Ad personam.

El Plus Ad personam sufrirá los incrementos que se pacten en el convenio para los próximos años no podrá ser ni absorbible ni compensable salvo en caso de acceso a un grupo superior, en el cual el salario de grupo no tenga ningún Ad personan con lo que este plus se convierte en salario de grupo.

Artículo 33. Plus de Nocturnidad.

Las horas comprendidas entre las 22 horas de la noche y las 6 horas de la mañana serán consideradas como nocturnas y se retribuirán con el complemento denominado Plus de Nocturnidad, cuya cuantía por hora trabajada y para cada categoría salarial, se fija en las tablas salariales del anexo I.

Artículo 34. Plus de Festividad.

Las horas trabajadas entre las 6 horas de la mañana del sábado y las 6 horas de la mañana del lunes, así como las trabajadas durante los días considerados oficialmente como festivos, se retribuirán con el complemento denominado Plus de Festividad, cuya cuantía por hora trabajada y para cada categoría salarial se fija en las tablas salariales del anexo I.

Artículo 35. Incentivo de producción.

Se establece un incentivo de producción para los trabajadores y trabajadoras con tiempos de producción controlados que alcancen una efectividad de entre el rendimiento mínimo exigible (100 %) y el 115 %. Dicho incentivo se abonará de forma punto por punto de rendimiento a razón de 0,093EUR/hora/punto, de 0,083EUR/hora/punto o 0,068EUR/hora/punto; según grupo.

Categoría de acceso: 0,068 EUR hora/punto
Grupo 1: 0,083 EUR hora/punto
Grupo 2: 0,093 EUR hora/punto

Para el resto de grupos superiores, si manipularán el punto/hora/prima será de 0,093.EUR.

La producción se calculará en promedio mensual con relación al tiempo empleado en realizarla, descontando los tiempos no productivos no imputables al trabajador o trabajadora y el incentivo se abonará proporcionalmente a las horas empleadas en la producción, según el rendimiento obtenido.

El Incentivo de producción se cobrara mensualmente al 115%.

Por motivos de cuadrar la producción se cobrara hasta un máximo del 118%.

Los trabajadores/as que realicen las funciones de carretillero y toucher en el Grupo 3 y coordinador en el Grupo 4 con prima se establece una prima variable que irá en relación a la media mensual de la productividad de su correspondiente proyecto.

Si estos trabajadores pasan a desempeñar sus funciones en otro proyecto sin medición de tiempo, la empresa mantendrá las condiciones en cuanto a la prima que venían percibiendo hasta el momento del traslado. En cuanto dicho proyecto tenga implantada las primas, los trabajadores pasaran a cobrar acorde a la media mensual de la productividad de su dicho proyecto.

CVE-Núm. de registre: 062016000221

El valor de dicha prima será:

Año 2015	277 EUR
Año 2016	554 EUR
Año 2017	831 EUR
Año 2018	1.108 EUR
Año 2019	1.385 EUR

Esta prima se distribuirá en 11 mensualidades, en función de la asistencia y productividad.

Esta prima se aumentara en el mismo porcentaje que los incrementos del convenio.

Artículo 36. Pagas extraordinarias.

Se establecen 4 pagas extraordinarias, marzo, junio, septiembre y diciembre. Las de marzo, junio y septiembre se pagarán el día 24 de dichos meses. La de diciembre o Navidad se pagará antes del día 22 de diciembre.

La liquidación del importe de dichas gratificaciones se realizará en cuantía proporcional a los días trabajados durante el tiempo de cómputo de cada paga. Para la paga de marzo el tiempo de cómputo será del 1 de marzo del año anterior al último día de febrero del año en curso. Para la paga de junio el tiempo de cómputo será del día 1 de julio del año anterior al día 30 de junio del año en curso. Para la paga de Septiembre el tiempo de cómputo será del día 1 de septiembre del año anterior al 31 de agosto del año en curso. Para la paga de Navidad el tiempo de cómputo será del día 1 de enero al día 31 de diciembre del año en curso.

La cuantía de cada una de las pagas extraordinarias se fija, para cada categoría profesional, en las tablas salariales del anexo I.

Artículo 37. Horas extraordinarias.

La retribución de las horas extraordinarias para cada categoría profesional se fija en las tablas salariales del anexo I.

Artículo 38. Accidente de trabajo y enfermedad profesional.

En caso de baja por accidente de trabajo la empresa abonará un complemento que cubra la diferencia hasta alcanzar el 100 % del salario real.

En caso de baja por enfermedad o accidente no laboral la empresa abonará un complemento que cubra hasta alcanzar el 100 % de salario real en los meses en los que el % de absentismo no sea superior al 4%.

Los días de IT no se descontarán para el devengo de las pagas extraordinarias.

Para calcular el % de absentismo se tendrán en cuenta los siguientes conceptos:

a) Las horas empleadas en visitas al médico de cabecera, hasta 4 horas por visita.
b) Las horas empleadas en visitas a médicos especialistas debidamente justificadas.
c) Las horas de baja de IT por enfermedad, accidente no laboral y accidente de trabajo.

Artículo 39. Visitas a médicos y especialistas.

Las horas de trabajo necesarias para acudir a la visita del médico de cabecera, que deberán ser justificadas, serán abonadas hasta un máximo de 4 horas por visita.

Las horas de trabajo necesarias del día que deba acudirse a la visita de médicos especialistas se abonarán en su totalidad, siempre que estén debidamente justificadas por el servicio médico al que se acuda.

A los trabajadores y trabajadoras que tengan derecho a utilizar el servicio de autocares puesto a su disposición por la empresa para desplazarse al trabajo, como compensación a la imposibilidad de utilizar los medios normales de desplazamiento, se le abonarán los kilómetros recorridos para acudir al trabajo, según el precio establecido en el

CVE-Núm. de registre: 062016000221

convenio, siempre que el trabajador o trabajadora acuda al trabajo las horas restantes de la jornada no abonadas por este concepto.

Artículo 40. Prendas de trabajo.

El empresario entregará dos equipos de ropa de trabajo al año, uno en abril y otro en octubre.

En abril se entregará: dos polos de manga corta, dos pantalones y una sudadera.
En octubre se entregará: un polar y dos pantalones.
Cada dos años se entregará un chaquetón.
Las botas o zapatos se entregarán según la necesidad.
Los tapabocas y gorros polares se entregarán también según necesidad.

Artículo 41. Ayuda escolar.

Los trabajadores y trabajadoras percibirán la cantidad de 50,45 EUR anuales por cada hijo menor de 18 años. Esta cantidad se abonará en la nómina del mes de septiembre.

Otras disposiciones

Artículo 42. Prevención de riesgos laborales.

El empresario se compromete a dar respuesta en un plazo de 2 meses sobre todos los temas de Seguridad y Salud laboral que le plantee el Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 43. Salud laboral.

A través de la Mutua de accidentes, se elaborará un Plan de vigilancia de la salud para determinar los reconocimientos médicos necesarios de acuerdo con la normativa vigente sobre Prevención de Riesgos Laborales.

Anualmente se realizará un reconocimiento médico básico a todos los trabajadores y trabajadoras que lo soliciten.

Artículo 44. Parejas de hecho.

Los trabajadores y trabajadoras que estén unidos a otras personas y que consten como pareja de hecho en los registros establecidos a tal fin tendrán los mismos derechos que ostentan los matrimonios civiles.

Artículo 45. Prestación por invalidez o muerte.

Si como consecuencia de accidente laboral 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 o trabajadora la cantidad de 21.171,75 EUR, a tanto alzado y por una sola vez.

Si sobreviniera la muerte del trabajador o trabajadora accidentado, los beneficiarios del mismo o, en su defecto, su viudo, viuda o derechohabientes, percibirán la cantidad de 16.938,09 EUR, también a tanto alzado y en una sola vez.

Artículo 46. Comisión Paritaria.

Comisión Paritaria de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento de este Convenio, compuesta por las partes firmantes del mismo, integrada por 2 miembros del Comité de Empresa y 2 representantes de la empresa.

Las funciones de la misma serán las que asigna expresamente el Art. 85.3.e) del ET, de conformidad con el artículo 14.4 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, y disposiciones concordantes y especialmente las siguientes:

a) Interpretación del Convenio.

b) El arbitraje en las cuestiones que las partes sometan a su consideración.

Aparte de las funciones descritas anteriormente, esta Comisión Paritaria también tratará específicamente los temas derivados del abono del kilometraje.

CVE-Núm. de registre: 062016000221

La Comisión Paritaria deberá reunirse, una vez notificada la petición, en término no superior a diez días hábiles y deberá comunicar su resolución en término de tres días hábiles, pero (de no haberse alcanzado acuerdo para resolver la discrepancia sometida a su consideración), se ofrecerá previamente el sometimiento a un arbitraje vinculante, en cuyo caso de laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los trabajadores.

Adicionalmente a lo anterior la intervención de la comisión paritaria, en caso de discrepancia en su seno y de no asunción del arbitraje vinculante, comporta el sometimiento expreso de las partes, a los procedimientos establecidos en el acuerdo interprofesional de Cataluña vigente en cada momento y, en todo caso, a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje del Tribunal laboral de Cataluña tal y como reitera el artículo 49 de este convenio.

Las discrepancias que puedan surgir por la no aplicación del Art. 82.3 ET de conformidad con el art. 85.3 c) ET se resolverán de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 47. Comisión de Producción.

Comisión de Producción que estará compuesta por una Comisión Técnica y una Comisión Social.

Formarán parte de la Comisión Técnica de producción:

1 Técnico de Producción de la empresa.
1 Técnico en métodos y tiempos nombrado por la Dirección de la empresa.
2 Técnicos nombrados por el Comité de Empresa.

Formarán parte de la Comisión Social de producción:

2 Representantes de la empresa.
2 Representantes del Comité de Empresa.

Será responsabilidad de la Comisión Técnica de Producción la toma de tiempos y su asignación al método propuesto por la empresa y la elaboración de cuantos informes le encargue la Comisión Social de Producción.

Será responsabilidad de la Comisión Social de Producción estudiar las implantaciones o modificaciones que le presente el Departamento de Producción de la empresa, solicitar los informes técnicos necesarios a la Comisión Técnica de Producción, estudiar los informes técnicos emitidos por esta y tomar los acuerdos de los temas planteados.

Cuando deban cronometrarse nuevas referencias o deban modificarse las existentes, el Departamento de Producción lo comunicará a la Comisión Social de Producción con la antelación suficiente, adjuntando la documentación necesaria y la descripción del método de trabajo propuesto.

La Comisión Social de Producción, en el plazo de 1 semana, deberá definir la variación del tiempo a asignar a aquellas modificaciones que estime que no es necesario cronometrar y, en el resto de los casos, remitirá la documentación a la Comisión Técnica de Producción para que esta realice los estudios de tiempo correspondientes y emita su informe en el plazo de siete días laborables.

Una vez recibido el informe de la Comisión Técnica de Producción, la Comisión Social de Producción dispondrá de 3 días hábiles para acordar la determinación concreta del rendimiento mínimo exigible que comunicará al Departamento de Producción a fin de que proceda a su implantación.

Transcurrido el plazo de 3 días hábiles sin alcanzarse un acuerdo, la Comisión Social de Producción entregará toda la documentación a la Comisión Paritaria de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del Convenio, la cual, en un plazo de 10 días, tomará un acuerdo sobre el tema planteado.

En el caso de que, transcurrido el plazo establecido, no se hubiese alcanzado un acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, ambas partes convienen en remitirse a la resolución que dicte, con carácter vinculante, el Tribunal Laboral de Cataluña.

Estas dos comisiones estudiarán la reforma del sistema del incentivo de producción con el fin de extenderlo a todo el personal de producción, calculándolo sobre parámetros que consigan una mejor productividad.

La Comisión de Producción se reunirá cada mes para evaluar la producción y distribución de las primas.

CVE-Núm. de registre: 062016000221

La Comisión de Producción junto con el Comité de Empresa hará un estudio y se valorará si se incrementa el Incentivo de producción del 115% al 133%.

Artículo 48. Comisión de Grupos Profesionales.

Comisión Paritaria donde se controle que el personal que realiza funciones de otro grupo superior cobre el Plus Ad Personam que le corresponda. Además se controlarán las contrataciones del personal de ETT, en tiempo y puestos de trabajo. Esta comisión estará integrada por 2 miembros del Comité de Empresa y 2 representantes de la empresa.

Artículo 49. Tribunal Laboral de Cataluña.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan que, para la solución de los conflictos colectivos laborales que puedan originarse, se someterán de forma expresa a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje regulados en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña de fecha 7 de noviembre de 1990 y, más concretamente, al Tribunal Laboral de Cataluña, cuyo Reglamento fue publicado en el DOGC núm. 1554, de fecha 12 de febrero de 1992.

Disposiciones finales

Artículo 50. Acumulación de horas sindicales.

Las horas de crédito mensual de que disponen los miembros del Comité de Empresa para el ejercicio de sus funciones de representación (art. 68.e del RDL 2/2015, de 23 de octubre), podrán ser acumuladas mensualmente en uno o varios de los componentes del Comité de una misma central sindical siempre que se notifique a la empresa con diez días de antelación al inicio del mes correspondiente.

Artículo 51. Derecho supletorio.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, regirá el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido del Estatuto de los trabajadores y sus posteriores modificaciones.

Artículo 52. Vinculación.

Por razones de oportunidad y eficacia, se acuerda vincular el presente Convenio al sector de la madera a los solos efectos sindicales y estadísticos, sin que represente ningún encuadramiento en este sector en cuanto al aspecto normativo y consecuentes obligaciones fiscales, de Seguridad Social, de empleo, etc.

Continúa en la página siguiente

CVE-Núm. de registre: 062016000221

ANEXO

TABLAS SALARIALES 2015

CATEGORIA Nº	DESCRIP.	TIPO	SALARIO	PAGAS EXTRA.	PLUS NOCTURNIDAD	PLUS FESTIVIDAD	HORAS EXTRAS	SALARIO/AÑO
9	Categoría acceso	D	28,97	881,12	1,58	0,95	7,92	14097,92
10	Grupo 1	D	35,34	1.075,00	1,95	1,17	9,75	17200
11	Grupo 2	D	39,36	1.197,31	2,20	1,32	10,98	19156,96
13	Grupo 3 con prima	D	42,37	1.288,68	2,37	1,42	11,84	20618,94
14	Grupo 4 con prima	D	50,05	1.522,31	2,80	1,68	14,00	24356,96
15	Grupo 3	M	1.406,99	1.406,99	2,58	1,55	12,90	22511,84
21	Grupo 3 bis	M	1.306,00	1.306,00	2,40	1,44	11,98	20896
23	Grupo 4	M	1.539,56	1.539,56	2,81	1,69	14,07	24633
24	Grupo 5	M	1.686,63	1.686,63	3,10	1,86	15,48	26986,08
25	Grupo 6	M	1.714,30	1.714,30	3,15	1,89	15,73	27428,8
27	Grupo 7	M	2.012,31	2.012,31	3,70	2,22	18,48	32196,96

DESPLAZAMIENTOS

Kilómetros: 0,22 EUR/km.
Dieta: 40,59 EUR
Media Dieta: 13,25 EUR

INCENTIVO DE PRODUCCION

De 100 a 115 % Categoría de Acceso: 0,068 EUR/hora/punto
De 100 a 115 % Grupo 1: 0,083 EUR/hora/punto
De 100 a 115 % Grupo 2 y superiores: 0,093 EUR/hora/punto

AYUDA ESCOLAR

50,45 EUR/anuales

PRESTACION DE INVALIDEZ O MUERTE

Invalidez per.: 21.171,75 EUR
Muerte: 16.938,09 EUR

CVE-Núm. de registre: 062016000221

COMPLEMENTO COMPENSACION TRANSPORTE MARTORELL

3,74 EUR/día trabajado

POP	COMPLEMENTO P.	INCENTIVOS	INCENTIVOS
32,08	58,66 1	158,96	52,99

TABLAS SALARIALES 2016

CATEGORIA Nº	DESCRIP.	TIPO	SALARIO	PAGAS EXTRA.	PLUS NOCTURNIDAD	PLUS FESTIVIDAD	HORAS EXTRAS
9	Categoría acceso	D	28,97	881,12	1,58	0,95	7,92
10	Grupo 1	D	35,75	1087,5	1,95	1,17	9,75
11	Grupo 2	D	39,77	1209,81	2,2	1,32	10,98
13	Grupo 3 con prima	D	42,78	1301,18	2,37	1,42	11,84
14	Grupo 4 con prima	D	50,46	1534,81	2,8	1,68	14
15	Grupo 3	M	1.419,49	1419,49	2,58	1,55	12,9
21	Grupo 3 bis	M	1.335,81	1335,81	2,4	1,44	11,98
23	Grupo 4	M	1.569,31	1569,31	2,81	1,69	14,07
24	Grupo 5	M	1.699,13	1699,13	3,1	1,86	15,48
25	Grupo 6	M	1.754,43	1754,43	3,15	1,89	15,73
27	Grupo 7	M	2.024,81	2024,81	3,7	2,22	18,48

DESPLAZAMIENTOS

Kilómetros: 0,22 EUR/km.
Dieta: 40,59 EUR
Media Dieta: 13,25 EUR

INCENTIVO DE PRODUCCION

De 100 a 115 % Categoría de Acceso: 0,068 EUR/hora/punto
De 100 a 115 % Grupo 1: 0,083 EUR/hora/punto
De 100 a 115 % Grupo 2 y superiores: 0,093 EUR/hora/punto

CVE-Núm. de registre: 062016000221

AYUDA ESCOLAR

50,45 EUR/anuales

PRESTACION DE INVALIDEZ O MUERTE

Invalidez per.: 21.171,75 EUR
Muerte: 16.938,09 EUR

COMPLEMENTO COMPENSACION TRANSPORTE MARTORELL

3,74 EUR/día trabajado

POP	COMPLEMENTO P.	INCENTIVOS	INCENTIVOS
32,08	58,66 1	158,96	52,99

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

CVE-Núm. de registre: 062016000221