

Divendres, 9 de setembre de 2016

## ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

### Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Serveis Territorials

*RESOLUCIÓ d'11 de juliol de 2016, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa U-Shin Spain, SLU, per als anys 2016-2018 (codi de conveni núm. 08101482012016)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa U-SHIN SPAIN, SLU, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 8 d'abril 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; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig; 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 U-SHIN SPAIN, SLU, per als anys 2016-2018 (codi de conveni núm. 08101482012016) 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*.

CASTELLANO.

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA U-SHIN SPAIN, SLU, PARA LOS AÑOS 2016-2018.

CAPÍTULO I.

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio es de aplicación al centro de trabajo que la empresa tiene en la localidad de Abrera.

Artículo 2. Ámbito funcional y personal.

Se aplican las normas del presente Convenio a todos los trabajadores y trabajadoras que integran la plantilla de U-Shin Spain, SLU, en las distintas secciones, departamentos y centros productivos que conforman la empresa, con las siguientes excepciones:

- El personal al que hacen referencia los artículos 1.3.c) y 2.1.a) del Estatuto de los trabajadores (alta dirección y consejeros).

- Los trabajadores que según clasificación interna del Grupo U-Shin tengan la calificación de Ingenieros y Cuadros, siempre y cuando manifiesten expresamente su voluntad de excluirse de forma definitiva e irreversible de la aplicación del Convenio. No obstante, dicha exclusión lo será exclusivamente respecto del régimen económico-salarial previsto en el mismo.

A este respecto, la empresa comunicará al Comité de Empresa las personas de dicho colectivo que, en cada momento, se mantengan afectadas por el Convenio colectivo en su totalidad y las que hayan optado por la exclusión de su aplicación.

Artículo 3. Derecho supletorio.

En lo no previsto en el presente Convenio, se aplicará el Convenio colectivo de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona o las normas legales de mayor rango y de general aplicación.

Divendres, 9 de setembre de 2016

---

Artículo 4. Vigencia y vinculación a la totalidad.

El presente Convenio se establece por tres años, desde el 1 de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2018.

El presente Convenio quedará automáticamente prorrogado de año en año, por t cita reconducción, si no mediara denuncia del mismo.

La denuncia proponiendo la iniciación, revisión o pr rroga, deberá efectuarse con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento ante la Autoridad laboral competente.

Se entenderá prorrogado el presente convenio durante el tiempo que media entre la fecha de terminación y la entrada en vigor del convenio que lo sustituya, salvo los efectos retributivos, que serán retroactivos a la mencionada fecha de terminación.

Las condiciones que se pactan en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación pr ctica, se han de considerar globalmente.

Sin perjuicio de lo establecido en la Disposición adicional 2 , en caso de necesidad de inaplicación de las condiciones establecidas en el presente Convenio, se estar  a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Finalizado el período de consultas sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Mixta prevista en el artículo 8 del presente Convenio. La Comisión Mixta deberá pronunciarse en un plazo máximo de 7 días a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, el asunto será sometido a una mediación ante el Tribunal Laboral de Cataluña.

Artículo 5. Garantía "ad personam".

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio que, a título personal, vinieran disfrutando de unas condiciones superiores a las aquí pactadas, se les respetará a todos los efectos, con estricta garantía "ad personam".

Esta garantía no será ni compensable ni absorbible.

La interpretación de lo dispuesto en este artículo corresponde a la Comisión Mixta de Vigilancia y Arbitraje, sin perjuicio de la competencia de los organismos administrativos o contenciosos en la materia.

Artículo 6. Complemento "ad personam".

Los trabajadores que disfruten de condiciones retributivas superiores a las pactadas en el presente Convenio en concepto de Complemento "ad personam" tendrán derecho al respeto futuro del mismo, que no tendrá car cter compensable ni absorbible y se revalorizará en igual porcentaje que los incrementos que se pacten en la negociación colectiva futura.

El importe establecido para cada empleado/a será el que le corresponda a fecha 01.01.2016 y se abonar  en las 14 pagas.

Artículo 7. Absorción y compensación.

Las condiciones económicas de este Convenio, consideradas en conjunto, comprenden y compensan las que en cualquier momento puedan existir, de acuerdo con las disposiciones legales y administrativas de Convenios y de cualquier otro origen, asimismo absorberán las que en el futuro puedan establecerse, cualesquiera que sean las normas de que se deriven.

En los supuestos de ascensos o promociones, provisionales o definitivas, a puestos de Técnicos y profesionales de organización y gestión o Cuadros Técnicos y Directores, el incremento de salario que se derive de dicho ascenso podrá ser detr ido de los importes que, en su caso, el trabajador percibiese bajo el concepto de Complemento "ad personam", por aplicación de la figura de compensación y absorción en el importe que trabajador y Empresa acuerden expresamente, para alcanzar el nuevo nivel salarial.

Divendres, 9 de setembre de 2016

---

Artículo 8. Comisión Mixta de Vigilancia y Arbitraje de Convenio.

- Composición. Cuatro miembros en representación de la Dirección y otros cuatro representantes de los trabajadores, que sean miembros del Comité de Empresa, y como suplentes los que en cada momento se determine.

- Finalidad. Atender, estudiar y tratar de resolver los problemas que sobre su interpretación y aplicación del Convenio pudieran surgir.

- Funcionamiento. Cuando se plantee una duda, sobre la interpretación o aplicación del Convenio, se presentará por escrito a través de la Jefatura correspondiente, la cual tratará de solucionarlo.

De no ser posible la solución, se pasará el tema, sea por parte del Comité de Empresa o la Dirección de Recursos Humanos de la empresa, a la Comisión Mixta de Arbitraje y Vigilancia del Convenio. Si sobre este tema se obtiene en la Comisión un acuerdo por mayoría, se levantará acta y dicho acuerdo será ejecutado, obligando a ambas partes.

De no producirse acuerdo o si resultara empate en la votación, se efectuará una consulta. Ambas partes podrán plantear demanda ante los organismos correspondientes.

De no ser posible la solución, se pasará el tema, sea por parte del Comité de Empresa o la Dirección de Recursos Humanos de la empresa, a la Comisión Mixta de Arbitraje y Vigilancia del Convenio, la cual deberá reunirse dentro de los 15 días laborales siguientes y resolver en el plazo de los 15 días laborales siguientes a la reunión. Si sobre este tema se obtiene en la Comisión un acuerdo por mayoría, se levantará acta y dicho acuerdo será ejecutado, obligando a ambas partes.

Las discrepancias surgidas en el seno de la Comisión Mixta de Vigilancia y Arbitraje de Convenio podrán ser sometidas por cualquiera de las partes a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña. De concluir la mediación sin acuerdo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, en cuanto a procedimientos administrativos y judiciales para la resolución de conflictos.

### CAPÍTULO II.

#### ORGANIZACIÓN DE TRABAJO-ACTIVIDAD-CALIDAD.

Artículo 9. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es competencia exclusiva de la empresa. Es voluntad de las partes adecuarla a los principios y normas del sistema de producción U-Shin: 5S, HOSHIN, SMED, TPM.

Es obligación de la empresa:

- Proceder al cálculo de tiempos, métodos y sistemas de trabajo a través del Servicio de Tiempos, partiendo de valores reconocidos internacionalmente.

- Poner en conocimiento del Comité de Empresa los tiempos de adaptación y experimentación de nuevos productos y procesos de organización, así como las variaciones a las normas ya existentes, con 15 días de antelación.

- Recabar del Comité de Empresa el asesoramiento u orientación y propuestas, en todo lo relacionado con los cambios de sistemas de organización del trabajo.

- Facilitar a petición de los trabajadores, las especificaciones de las tareas asignadas a cada fase de trabajo, así como los tiempos que corresponden.

- Establecer y redactar la fórmula que sirva para el cálculo de las retribuciones, de forma clara y sencilla, para que todos los trabajadores puedan normalmente entenderlas.

El personal de U-Shin Spain, SLU, prestará la máxima colaboración dentro de las normas U-SHIN 5000 para alcanzar los objetivos.

Divendres, 9 de setembre de 2016

Artículo 10. Tiempos.

Se seguirán las siguientes normas de aplicación:

- Determinación y revisión de tiempos.

El sistema de cálculo de tiempos de producción en la empresa será el sistema MTM Internacional sin coeficientes a actividad 100.

El rendimiento 100 será el mínimo exigible, salvo por circunstancias no imputables al trabajador.

Se considerarán como tiempos de descanso por fatiga y necesidades personales, los treinta y tres minutos (33') de pausas contempladas en el artículo 25 del presente Convenio, por tanto, la jornada a efectos de cálculo del rendimiento será la de presencia menos las pausas, así como el tiempo dedicado a los cinco minutos de limpieza y reunión y todas aquellas tareas asignadas por la empresa que no estén recogidas en el sistema de cálculo de tiempos.

La modificación de tiempos se efectuará cuando se den algunas de las circunstancias siguientes:

1. Por reforma o modificación de métodos, componentes y procedimientos.
2. Cuando se haya incurrido en manifiesto error de cálculo.

Se informará a la comisión de tiempos de la fecha de aplicación de los tiempos, con un plazo de antelación de al menos tres días. Métodos dará las explicaciones necesarias sobre los tiempos a dicha comisión.

En caso de que la comisión no esté de acuerdo con los nuevos tiempos, se hará intervenir a expertos externos (tanto por parte de la empresa como por parte de la Comisión), con el objetivo de revisar los tiempos planteados resolviendo el litigio en un plazo máximo de 15 días naturales, a partir de la fecha de aplicación del tiempo.

Dentro de ese mismo plazo de 15 días naturales cualquiera de las partes podrá solicitar la intervención del Tribunal Laboral de Cataluña, al que las mismas acuerdan someterse expresamente en trámite de arbitraje, de no haberse obtenido previamente acuerdo entre aquéllas en los procedimientos de conciliación y mediación de dicho Tribunal.

Resumiendo, en un plazo máximo de 18 días naturales, tres de información a la comisión y 15 para la revisión de los expertos, los tiempos tienen que estar resueltos o pendientes de resolución del Tribunal Laboral de Cataluña.

El tiempo necesario de formación en el puesto para una persona que lo ocupa por primera vez, será determinado por métodos, aceptado por producción y comunicado por escrito al Comité de Empresa.

- Período de adaptación por: tiempos nuevos, centros productivos, fases en cadena, manuales, automáticas y semiautomáticas.

Cuando se empieza a trabajar en un artículo nuevo, modificado o en una nueva instalación, hasta que se determine el tiempo de la instalación, el trabajador no podrá ser objeto de sanción ni podrá ver modificado su salario (salario base más complemento "ad personam") que viene percibiendo habitualmente, con la condición de que el personal afectado permanezca las horas de trabajo en su puesto y trabajando normalmente. Este período ayudará a la adaptación del personal.

a) Fases en cadena o instalaciones automáticas o semiautomáticas:

Cuando el tiempo venga dado por la instalación, el operario percibirá el salario base más complemento "ad personam" que viene percibiendo habitualmente desde el primer día.

Si el tiempo de la cadena o instalación viene dado por una fase manual, el mando correspondiente facilitará el tipo de ayuda, formación y adaptación necesaria.

b) Tiempo de preparación, cambios, limpieza de máquinas e instalaciones y tiempos cortos (inferiores a 2 horas):

El tiempo empleado en estas funciones se abonará a razón de su salario (salario base más complemento "ad personam") que viene percibiendo habitualmente.

Divendres, 9 de setembre de 2016

- Tiempos de paro por causa de fuerza mayor.

Los tiempos de paro improductivos, debido a fuerza mayor, es decir no imputables a la empresa ni a los trabajadores, podrá suponer motivo de suspender el trabajo hasta su resolución. No obstante, si la empresa decide que los trabajadores pueden permanecer en sus puestos de trabajo, se les abonará su salario (salario base más complemento "ad personam") que viene percibiendo habitualmente desde el primer momento. Si por el contrario, se precisa de la suspensión de los trabajos, la Dirección juntamente con el Comité, acordarán la recuperación del tiempo no trabajado.

Por motivos ajenos al interesado y propios de la organización de la empresa, ésta abonará el tiempo de inactividad a razón de su salario (salario base más complemento "ad personam") que viene percibiendo habitualmente, con la condición de que el afectado se preste a trabajar en cualquier otro puesto. En cualquier otro caso, será siempre el afectado el que deje su puesto de trabajo, reintegrándose al mismo una vez superada la dificultad que creó el paro.

Artículo 11. Valoración de puestos de trabajo.

Ambas partes acuerdan la sumisión expresa a la mediación del Tribunal Laboral de Cataluña para los eventuales conflictos que pudieran suscitarse en materia de valoración y calificación de puestos de trabajo y su encuadramiento en los respectivos grupos y categorías profesionales.

Artículo 12. Mandos de libre designación.

En los cargos de mando (a partir del Grupo Profesional 4 incluido), cuando se produzca una vacante, la empresa podrá designar para ocuparla, en forma provisional o accidental, al trabajador que crea que reúne las mejores condiciones. La interinidad en este nuevo puesto tendrá una duración máxima de seis meses continuos en un año o de ocho meses discontinuos en un período de dos años.

Durante estos períodos, la empresa podrá desistir de pasar a definitiva la designación para el puesto que se trate, sin más obligación que la de abonarle la diferencia de salario correspondiente al tiempo que los haya desempeñado.

Artículo 13. Promoción de personal.

Todas las vacantes de puestos que no sean mandos de libre designación, se proveerán por concurso-oposición entre todo el personal de la empresa que lo solicite.

La convocatoria de las mismas se anunciará en los tablones de anuncios y con antelación no inferior a 15 días. En dichos anuncios deberá hacerse constar ineludiblemente:

a) Vacante o puestos a cubrir y grupo profesional y nivel a que corresponde.

b) Fecha en que deberá efectuarse los correspondientes ejercicios temario o prácticas a desarrollar, así como las condiciones requeridas para aspirar a ellas, haciéndose constar la forma de celebrarlos y los méritos, títulos y demás circunstancias que sean pertinentes. Se efectuarán los exámenes antes de que se produzca la vacante, cuando esto sea posible.

Para los casos de promoción individual a las pruebas de aptitud asistirá un representante de los trabajadores si lo solicita el interesado.

Artículo 14. Tribunal de examen para concurso-oposición.

La composición del Tribunal de examen tendrá la siguiente estructura:

- El presidente será el jefe del departamento, donde exista la plaza a cubrir, o persona en quien delegue.

- Dos vocales, uno designado por la empresa y otro por el Comité.

- Este último deberá ser elegido de entre sus miembros y se procurará que sea del grupo profesional, nivel y categoría del cargo o vacante a cubrir, pudiendo ser asesorado en la calificación de ejercicios por quien proponga el Comité de entre sus miembros como más apto para este cometido.

Divendres, 9 de setembre de 2016

---

- Un secretario, sin voz ni voto, nombrado por el Departamento de RRHH, el cual se limitará a dar fe en el acta, la que deberá ir firmada por todo el Tribunal y a la que deberán adjuntarse los ejercicios debidamente firmados de los concursantes; de cuantas incidencias hayan concurrido en el examen, así como el resultado del mismo.

En un plazo máximo de diez días hábiles a partir del examen deberá ser puesta en conocimiento de todos y cada uno de los candidatos la relación nominal ordenada de las calificaciones obtenidas.

En igualdad de puntuación, será factor dirimente la mayor antigüedad en la empresa.

En todo caso, cuando obtuviesen la calificación de aprobado, ocuparán por riguroso orden de puntuación, sin necesidad de nuevo concurso, las plazas vacantes para idéntico puesto o cargo que en los doce meses sucesivos pudieran producirse.

En caso de que ningún candidato obtenga la puntuación mínima exigible, o de ausencia de candidatos, la empresa podrá contratar directamente del exterior, cumpliendo los mismos requisitos de conocimientos que con el personal de plantilla, reservándose el derecho a una mayor exigencia.

El personal que haya superado el examen de ascenso a un puesto superior, estará sujeto a un período de adaptación de cuatro meses al final del cual, se confirmará el ascenso; durante este período de adaptación percibirá el salario del nuevo puesto.

Artículo 15. Ocupación de puesto de grupo profesional o nivel superior.

Todos los trabajadores, en casos no habituales de necesidad, podrán ser destinados a trabajos de grupo profesional o nivel superior con el salario que corresponda a ese grupo profesional o nivel, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó su cambio.

Este cambio no puede ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, debiendo el trabajador al cabo de este tiempo, volver a su antiguo puesto y grupo profesional o nivel.

Cuando un trabajador realice durante cuatro meses consecutivos trabajos de grupo profesional o nivel superior, se le abonará el salario de dicho grupo profesional o nivel superior, ocupando la vacante, si le correspondiese, de acuerdo con las normas sobre ascensos o, en caso contrario, reintegrándose a su primitivo puesto de trabajo, ocupándose aquella vacante por quien corresponda.

En el caso de que un trabajador ocupe puestos de valoración superior durante ocho meses alternos, consolidará el salario de dicho grupo profesional o nivel, a partir de este plazo, sin que ello suponga, necesariamente, la creación de un puesto de trabajo de ese grupo profesional o nivel.

El párrafo anterior no será aplicable a los casos de sustitución por enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, permisos u ocupación de cargos oficiales o sindicales, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado, sin ningún efecto de consolidación.

Artículo 16. Formación.

La empresa mejorará el nivel de formación profesional del personal por dos sistemas: Formación Interna, siempre que sea posible con períodos de preparación y enseñanza práctica o con Formación Externa, mediante cursillos de enseñanza profesional.

Se establece un tiempo dedicado a formación con carácter voluntario de 24 horas cada semestre fuera de la jornada laboral. La empresa abonará una compensación por día de formación en concepto de desplazamiento y otra compensación en concepto de comida. Los importes para 2016 y 2017 se reflejan en Anexo II y para el año 2018 serán objeto de incremento en idéntico porcentaje a los acordados para los salarios en el artículo 58 del presente Convenio. El abono de estas cantidades se realizará por día de formación, abonándose en la nómina. La formación no superará un máximo de tres horas por día.

La empresa estará obligada a acomodar los horarios del personal que siga cursos de formación profesional de enseñanzas oficiales durante los días de curso escolar. En caso de discrepancia, la Comisión paritaria valorará la idoneidad de la solicitud.

Divendres, 9 de setembre de 2016

---

### CAPÍTULO III.

#### INGRESOS Y BAJAS.

##### Artículo 17. Ingreso de personal.

El ingreso del personal se hará de acuerdo con las disposiciones legales vigentes. En el período de prueba, no computarán los días no trabajados con motivo de enfermedad, accidente o cualquier otro motivo de ausencia al trabajo, y su duración será la establecida como máxima, para cada grupo profesional en las disposiciones que regulen el tema.

La empresa realizará las pruebas de ingreso que considere oportunas y clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que se contrate y no por la capacidad que pudiera tener a título personal.

Durante el período de prueba, tanto el trabajador como la empresa, podrán desistir de la prueba y proceder a la rescisión del contrato, sin necesidad de preaviso, y si esta decisión fuera adoptada por la empresa se abonará una indemnización equivalente al salario de una semana.

La Dirección comunicará las vacantes a cubrir al Comité de Empresa, o en su defecto a las Secciones Sindicales (si las hubiere), las cuales harán las gestiones oportunas a nivel sindical para presentar candidatos.

Cuando la empresa necesite incrementar la plantilla de personal fijo, tendrá en cuenta a todos los trabajadores eventuales que tengan el perfil y las condiciones requeridas para el puesto que se precisa cubrir.

Cuando algún trabajador de la plantilla activa falleciese, la comisión de contratación valorará la situación familiar y la tendrá en cuenta, para dar prioridad de contratación de otro miembro de la familia, siempre y cuando reúna los requisitos legales para ser contratado.

La empresa tendrá en cuenta las recomendaciones que marca la Ley con respecto a la contratación de personal con minusvalía.

##### - Comisión de Empleo y Contratación:

1. Verificar las nuevas contrataciones que se produzcan a partir de la firma del presente Convenio de Empresa, y entender del seguimiento de los trabajadores de ETT recibiendo de la empresa información semanal.

La información que la empresa debe proporcionar a la comisión de contratación será la siguiente:

Para ETT (Empresa de Trabajo Temporal):

Copia básica del contrato.

TC (Seguridad Social), al día de cotización por parte de la empresa perteneciente el trabajador, o documento legal de alta a la seguridad social.

Las ETT serán utilizadas con respeto a la legalidad vigente.

2. La Comisión de Contratación, se encargará de velar que se cumplan todos los acuerdos en materia de contratación celebrados entre Comité y Empresa, así como de que se cumplan las normativas vigentes en cada momento en materia de contratación.

La empresa facilitará los listados necesarios, tanto de contratación como de personal ya fijo en la empresa, siempre que le sean solicitados por la comisión de contratación o Comité de Empresa.

La empresa tiene la obligación de cumplir en materia de información y documentación sobre este tema, las normativas legales vigentes.

Las partes se adhieren y se acogen al artículo 32.d del Convenio provincial de la industria siderometalúrgica de Barcelona por cuanto respecta a la duración del contrato eventual por circunstancias de la producción.

Divendres, 9 de setembre de 2016

---

Artículo 18. Normativa y requisitos para el ingreso.

Para ingresar en la empresa, el personal seleccionado deberá aportar justificante de su experiencia profesional en las Empresas anteriores y los documentos oficiales que se le requieran.

Se someterá a las pruebas teórico-prácticas que fueran preceptivas del grupo profesional y nivel de la plaza que se pretenda y las pruebas psicotécnicas y revisiones médicas que la empresa considere oportunas. La falsificación de los datos en las pruebas y en la solicitud de ingreso, será motivo de rescisión de contrato, si afectan a las supuestas capacidades profesionales alegadas para el puesto.

La empresa conjuntamente con el Comité de Empresa acuerdan: la obligatoriedad por parte de la empresa, de realizar una revisión médica a todos los trabajadores que ingresen en la empresa, como máximo en el plazo del período de prueba, teniendo en cuenta siempre las leyes legales vigentes en dicho tema.

Artículo 19. Grupos profesionales y niveles.

La clasificación profesional del personal de U-Shin se efectuará en atención a los Grupos Profesionales y Niveles dentro de los mismos que se especifican más adelante.

Se reconoce como únicas categorías y grupos profesionales para el personal de fábrica las de:

- Profesional de taller, supervisor, auditor de calidad y mantenimiento.

A todo el personal perteneciente a la plantilla de la empresa a la firma del presente Convenio se le respetarán los grupos profesionales que ostenten.

Todos los trabajadores/as de la empresa, serán adscritos a una de las dos Divisiones Funcionales existentes en la misma (Fábrica y Oficinas) y a un Grupo Profesional.

Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de la empresa.

La totalidad del personal de la empresa se encuadrará dentro de uno de los siguientes tres Grupos Profesionales definidos en los siguientes términos:

A) Profesionales de Taller.

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

Dentro de dicho Grupo Profesional no existirán Categorías profesionales diferenciadas, pero sí se establecerán tres niveles diferentes, en función del grado de polivalencia y policompetencia desarrollado por cada trabajador.

B) Técnicos y Profesionales de Organización y Gestión.

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

C) Cuadros Técnicos y Directores.

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



Divendres, 9 de setembre de 2016

---

### GRUPOS PROFESIONALES:

#### A) PROFESIONALES DE TALLER.

- Grupo profesional 7.

#### Perfil de funciones:

Son los trabajadores/as que ejecutan tareas bajo dependencia de mandos o de más alta cualificación dentro del esquema de la empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un periodo de adaptación.

Los trabajadores adscritos a este grupo profesional podrán realizar cualquiera de las actividades que se enumeran a continuación, y aquellas otras similares, adicionales o complementarias de éstas que puedan considerarse incluidas dentro de las funciones genéricas de producción encomendadas a este grupo.

1. Actividades que exijan manejo de cuadros indicadores y paneles.
2. Tareas de ajuste de series de aparatos, montaje de series de conjuntos y subconjuntos.
3. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes en procesos de montaje y acabados de conjuntos y subconjuntos.
4. Trabajos de vigilancia de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).
5. Buscar continuamente la mejora del proceso y los objetivos de productividad y calidad.
6. Identificar correctamente y registrar los productos no conformes.
7. Participar activamente en las reuniones de 5 minutos.
8. Transmitir su conocimiento.
9. Mantener el orden y limpieza en el puesto de trabajo.
10. Respetar y mantener las normas de seguridad y medio ambiente en el puesto de trabajo y en todas las instalaciones de la empresa.
11. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.
12. Cambios de embalaje de cartón a back de plástico (alimentación frontal).
13. Carga del pequeño tren de componentes.
14. Colocación de las cajas de cartón vacías en máquinas de empaquetado para reciclaje.
15. Conducción de máquinas eléctricas y mecánicas con permiso y/o formación adecuada, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otra diferente propia del Grupo profesional.
16. Suministro a líneas de producción.
17. Retirar las cajas vacías de producción y reponerlas por cajas llenas.
18. Responsabilidad sobre la maquinaria que se está manejando y su mantenimiento (vigilar el estado de la batería: carga, aguas) Las anomalías detectadas se comunicarán al jefe inmediato o, en su defecto, al inmediato superior.
19. Conocimiento y aplicación del sistema Kanban.
20. Carga y descarga de camiones, controlando y colocando el material en su ubicación.

Divendres, 9 de setembre de 2016

---

21. Control de cargas (referencias y cantidades) de acuerdo con el albarán de entrega.
22. Cumplimiento del FIFO.
23. Transmisión de la información para la elaboración y control de la documentación de los embalajes vacíos.
24. Aprovisionamiento de estanterías y tren.
25. Organización de almacén y exteriores, bajo la supervisión del responsable.
26. Realización del mantenimiento básico de la línea, maquinaria y sus componentes.
27. Efectuar reglajes y cambios de series de acuerdo a procedimientos SMED, controlando los cambios, anotando resultados en los paneles correspondientes.
28. Cambiar baterías de carretillas eléctricas.
29. Realización de las tareas mecánicas asociadas a los cambios de moldes de inyección, siempre que dispongan de la necesaria formación para llevarlo a cabo.
30. Realizar el OK de arranque en producción.
31. Anotar los datos relativos a rechazos, elaborando gráficos simples de control estadístico y cumplimentar la matriz de auto-calidad y las hojas del QRQC.

Los trabajadores que en la actualidad se encuentren adscritos a este Grupo Profesional, así como las contrataciones que se realicen en el futuro, deberán encuadrarse en alguno de los tres niveles que se definen a continuación, de conformidad con sus capacitaciones y, en especial, la polivalencia y la policompetencia, tal como vengán expresadas en cada momento según los criterios U-Shin.

La empresa impartirá la formación necesaria para que todo trabajador alcance la polivalencia y policompetencia de cada uno de los niveles que se detallan a continuación, según las normas de formación previstas en el presente Convenio.

A estos efectos, se entiende por polivalencia la capacidad en el desempeño de diferentes puestos de trabajo, respetando para cada uno de ellos los estándares de calidad y productividad, y por policompetencia la capacidad de dominar efectivamente diferentes funciones del ámbito de producción.

En base a lo anterior el personal adscrito a este Grupo Profesional 7 estará incluido en uno de los siguientes niveles:

Nivel I. Personal de nuevo ingreso (0 a 12 meses de prestación de servicios):

En este nivel el trabajador tiene un conocimiento limitado de los distintos procesos productivos y carece de especialización en las relaciones de las distintas funciones de cada proceso, sin haber podido asimilar ni métodos ni el sistema de producción U-Shin, dentro de la EAP-ZAP.

Nivel II. Personal de 12 a 24 meses de prestación de servicios:

A los doce meses, se considerarán asumidos los conocimientos del Grupo 7 (Nivel II), que corresponde al trabajador que ha adquirido la capacitación necesaria para algunos procesos productivos con la adecuada especialización en las distintas funciones del proceso, teniendo un aceptable nivel de asimilación de los métodos y sistemas de producción U-Shin dentro de la EAP-ZAP, pasando automáticamente al Nivel II de este Grupo Profesional 7.

Nivel IV. Personal de más de 24 meses de prestación de servicios:

A los veinticuatro meses se considerarán asumidos los conocimientos que corresponden al trabajador con un nivel de total especialización en las distintas funciones y procesos productivos, dentro de la EAP-ZAP, siendo además plenamente polivalentes y policompetentes, pasando automáticamente al Nivel IV de este Grupo Profesional 7.

Para adquirir cada uno de los diferentes niveles (I a IV), se deberá tener en cuenta todo el tiempo de prestación de servicios desde el primer contrato en la empresa.

Divendres, 9 de setembre de 2016

- Coordinadores:

Dentro del presente Grupo Profesional 7 de Profesionales de Taller, aquellos trabajadores y trabajadoras del Nivel IV designados por la empresa en cada momento, que voluntariamente acepten ejercer tal cargo o función, serán nombrados Coordinadores/as.

La función de Coordinador/a será asignada o retirada de forma unilateral por la empresa en cada momento, preavisando con una antelación mínima de una semana. Asimismo, los trabajadores que hubiesen aceptado la función podrán renunciar a la misma y su compensación preavisando a la empresa con un mínimo de una semana de antelación, pasando a continuación a prestar exclusivamente las tareas de producción propias del Grupo Profesional 7.

Dichos trabajadores, con carácter adicional a las tareas asignadas a los Profesionales de Taller, realizarán trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, asumiendo, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos. Entre tales trabajos podrán realizar cualquiera de las actividades que se enumeran a continuación, y aquellas otras similares, adicionales o complementarias de éstas:

1. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios 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.
2. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios (EAP), 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.
3. Coordinar la fabricación de los productos requeridos por el cliente, coordinando el equipo de la EAP para conseguir los objetivos fijados.
4. Aseguramiento de la calidad total, realizando controles. Puesta al día de hojas de control en los puestos.
5. Ordenar y controlar la gestión de la EAP, asegurando el buen funcionamiento de todos los elementos necesarios.
6. Organización y dirección de reuniones diarias.
7. Dirigir los talleres de mejora continua del proceso productivo, colaborando en el desarrollo de los talleres y promoviendo la implicación de los operarios en los mismos.
8. Aseguramiento de los principios de seguridad, de acuerdo a los distintos procedimientos U-Shin y la legislación vigente, emisión de órdenes de trabajo para la consecución de objetivos y mejoras inmediatas en las líneas.
9. Orientación al equipo (EAP) sobre los objetivos fijados, conjuntamente con sus responsables y transmisión al equipo.
10. Transmisión de información ascendente hacia el supervisor y horizontal hacia sus compañeros de la EAP.
11. Requerimiento de intervención de los servicios o funciones de apoyo a las líneas de producción (métodos, logística, calidad, mantenimiento, etc.) así como al supervisor, resolviendo problemas sencillos de las líneas y requiriendo la ayuda para los que no se puedan resolver a nivel EAP.

### B) TÉCNICOS Y PROFESIONALES DE ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN.

- Grupo profesional 6.

Auxiliares en general.  
Delineante de 2 of. administrativo de 1ª.  
Técnico de organización de 2ª.  
Analista de laboratorio de 2ª.  
Programador informático.

Divendres, 9 de setembre de 2016

---

### Perfil de funciones:

Las tareas del personal adscrito a este grupo, se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema organizativo de la empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un periodo de adaptación.

Los trabajadores adscritos a este grupo profesional podrán realizar cualquiera de las actividades que se enumeran a continuación, y aquellas otras similares, adicionales o complementarias de éstas que puedan considerarse incluidas dentro de las funciones genéricas encomendadas a este grupo.

1. Recoger muestras de materiales, productos en curso de fabricación o terminados para su posterior análisis y/o control de calidad.
2. Efectuar labores de asistencia en los procesos analíticos, tales como: Preparar el material de análisis, muestras, etc.
3. Dibujar y rotular planos, croquis de maquinaria, redes, instalaciones, etc.
4. Anotar datos en libros, fichas, documentos etc. previo análisis, comprobación y realización de los cálculos aritméticos oportunos, utilizando los oportunos equipos informáticos.
5. Grabar e introducir datos en equipos informáticos, así como la verificación y comprobación de los mismos.
6. Actuar conforme a un método de trabajo concreto, sujeto a instrucciones precisas y detalladas, con alto grado de supervisión.

- Grupo profesional 5.

### Nivel I.

Delineante 1ª.  
Técnico de organización de 1ª.  
Secretarías/os.

### Nivel II.

Analista de laboratorio de 1ª.  
Oficial de 1ª.  
Oficial de 1ª jefe de equipo.  
Oficial de 2ª.  
Oficial de 2ª jefe de equipo.  
Auditores de calidad.

### Perfil de funciones:

Trabajadores cuya función está condicionada a las prácticas y procedimientos normalizados existentes en la empresa. Su iniciativa, autonomía y responsabilidad están orientadas a determinar y organizar el trabajo propio y el de otras personas actuando bajo una supervisión genérica sobre resultados alcanzados.

Desarrollan esfuerzo físico y preferentemente actividad mental para abordar situaciones y problemas cuya resolución comporta una comprensión y análisis de los mismos, así como mantener relaciones sociales que precisan de cierto tacto para evitar disensiones e influir positivamente en el comportamiento de otras personas.

Los trabajadores adscritos a este grupo profesional podrán realizar cualquiera de las actividades que se enumeran a continuación, y aquellas otras similares, adicionales o complementarias de éstas que puedan considerarse incluidas dentro de las funciones genéricas encomendadas a este grupo:

1. Realizar tareas de montaje o desmontaje de componentes en máquinas y/o equipos o instalaciones mecánicas o eléctricas.
2. Efectuar labores de control y verificación de motores, baterías, cuadros de alumbrado, etc.

Divendres, 9 de setembre de 2016

---

3. Engrasar equipos y maquinaria diversa.
4. Examinar máquinas, instalaciones y/o equipos mecánicos, eléctricos y/o electrónicos para localizar posibles defectos de funcionamiento e identificar y solventar averías.
5. Analizar productos procedentes de las distintas fases del proceso de fabricación, efectuando pruebas y controles de calidad, utilizando instrumentos de medición y medios informáticos pertinentes.
6. Preparar soluciones, reactivas y pruebas simples de naturaleza física o química.
7. Inspeccionar los procesos de producción y líneas de montaje controlando la calidad del producto, utilizando los correspondientes instrumentos de medida, decidiendo sobre el rechazo en base a las normas establecidas y efectuando anotaciones y registros de datos normalmente y/o mediante el empleo de los medios informáticos oportunos.
8. Participar en el análisis y desarrollo de nuevos productos.
9. Realizar análisis físicos de los productos terminados.
10. Controlar pesos y cálculo de variaciones.
11. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, etc., en base a datos suministrados por otros.
12. Desarrollar trabajos de delineación de instalaciones mecánicas, redes de tuberías, etc. siempre partiendo de información recibida.
13. Efectuar operaciones de contabilización, comprobación de facturas y albaranes, así como la confección de cheques.
14. Organizar archivos y ficheros.
15. Organizar, mantener y actualizar información relativa a estructuras, métodos, procesos, gamas de trabajo, etc.
16. Tareas técnicas que consisten en la organización de tareas y de puestos de trabajo de una unidad de producción.
17. 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 la misma, pudiendo dirigir montajes.
18. 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.).
19. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación del producto.

- Grupo profesional 4.

Delineante proyectista.

Jefe de laboratorio.

Jefe de organización de 1ª.

Jefe de organización de 2ª.

Jefe de sección de laboratorio.

Supervisor.

Jefe de taller.

Jefe de 1ª administrativo.

Analista programador.

Perfil de funciones:

Son los trabajadores cuyo grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa están condicionados a la aprobación de un nivel superior. Para alcanzar sus objetivos pueden gestionar o no su equipo, pero tienen presupuesto asignado.

Divendres, 9 de setembre de 2016

Los trabajadores adscritos a este grupo profesional podrán realizar cualquiera de las actividades que se enumeran a continuación, y aquellas otras similares, adicionales o complementarias de éstas que puedan considerarse incluidas dentro de las funciones genéricas encomendadas a este grupo:

1. Supervisa las actividades correspondientes a las distintas fases del proceso productivo, coordinando y optimizando los recursos humanos y materiales a su cargo.
2. Supervisa la actividad del almacén, coordinando y controlando el ciclo de operaciones de recepción, almacenamiento y expedición de materiales y productos elaborados, así como optimizando el empleo de los equipos y recursos humanos a su cargo.
3. Planifica la producción para alcanzar los objetivos previstos, teniendo en cuenta la disponibilidad de máquinas, instalaciones, materiales, personas, etc.
4. Supervisa las actividades del taller, servicio o grupo de mantenimiento, analizando y resolviendo los problemas técnicos que se planteen, organizando, coordinando y controlando el trabajo desarrollado por las personas a su cargo.
5. Desarrollar, adoptar métodos analíticos, especificaciones de materiales, etc.
6. Estudiar y analizar características, propiedades, reacciones, etc. tanto de materiales como de productos, realizando ensayos, evaluando experiencias para obtener condiciones óptimas de calidad.
7. Supervisar, organizar, coordinar y controlar, la gestión de aprovisionamiento de materiales, útiles y otros, de conformidad con las normas y especificaciones de la empresa, obteniendo de los proveedores las mejores condiciones de calidad, precio y plazo.
8. Planifica y coordina la gestión de aprovisionamiento de materiales y/o suministro de productos, de conformidad con los planes de producción establecidos y demandas de los clientes.
9. Supervisar, organizar, planificar y coordinar el desarrollo de estudios y análisis y optimización de los mismos procesos productivos e introducción de mejoras técnicas en los mismos, así como la programación, puesta en marcha de aplicaciones industriales.

### C) CUADROS TÉCNICOS Y DIRECTORES.

- Grupo profesional 3.

Ingenieros técnicos o medios.  
Perito industrial.

Perfil de funciones:

Son los trabajadores que con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, gestionan un área o subárea funcional para lo cual tiene asignado un presupuesto y/o un equipo de colaboradores, personas o subordinados. Su autonomía e iniciativa en la toma de decisiones está supeditada a las directrices globales (generales), diseñadas por el Director del departamento al que están asignados.

Los trabajadores adscritos a este grupo profesional podrán realizar cualquiera de las actividades que se enumeran a continuación, y aquellas otras similares, adicionales o complementarias de éstas que puedan considerarse incluidas dentro de las funciones genéricas encomendadas a este grupo.

1. Planificar, coordinar y supervisar las actividades de mantenimiento de la maquinaria, equipos e instalaciones de una fábrica, organizando y dando cumplimiento a los correspondientes programas de mantenimiento preventivo, predictivo y correctivo.
2. Planificar, coordinar y supervisar en el ámbito de la UAP, las actividades relativas al aprovisionamiento, almacenamiento y distribución de los materiales y/o productos en orden a cumplir tanto los planes de fabricación previstos como garantizar el suministro a los clientes conforme a sus demandas.

Divendres, 9 de setembre de 2016

3. Planificar, coordinar y supervisar el desarrollo y ejecución de proyectos de instalación de nuevos equipos, mejoras técnicas y estandarización de los mismos, así como las actividades de control u asistencia técnica a la producción, con relación a procesos, reducción de consumos y costes de energía, estudio, propuesta y realización de nuevas inversiones.
4. Planificar, coordinar y supervisar en el ámbito de la UAP, las actividades de análisis y control de la calidad de materiales de los productos elaborados en fases intermedias y finales, así como el desarrollo y establecimiento de normas, especificaciones y estándares.
5. Planificar y coordinar en el ámbito de un centro de producción el desarrollo y correcta puesta en práctica del Sistema de Producción U-Shin, colaborando en el estudio e implantación de los proyectos industriales, formando al personal en los principios, métodos y útiles del SP, así como animando los talleres pilotos.
6. Planificar, coordinar y supervisar las actividades de un servicio administrativo, estableciendo normas y procedimientos de trabajo relativos a presupuestos, contabilidad, control de gestión, tesorería, etc.
7. Planificar, coordinar y supervisar la gestión informática, definiendo proyectos, aplicaciones, procedimientos de análisis y programación, así como organizando y controlando la explotación de los equipos de tratamiento de la información.
8. Planificar, coordinar y supervisar en el ámbito de la empresa la aplicación de políticas y normas de gestión de recursos humanos, teniendo al cargo el reclutamiento, contratación de empleados, programas de formación, comunicación, etc.
9. Cualesquiera otros cometidos que conlleve la planificación, coordinación y supervisión de actividades optimizando los medios materiales, técnicos y humanos a su cargo.

- Grupo profesional 2.

Ingenieros superiores.

Jefes de dpto.

Licenciados.

Analistas de sistema (titulado superior).

Perfil de funciones:

Los trabajadores pertenecientes a este grupo, ostentan el cargo de Jefes de Departamento, y tienen la responsabilidad directa en la gestión, planificación, integración y coordinación del área o áreas funcionales que les sean asignadas. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Los trabajadores adscritos a este grupo profesional podrán realizar cualquiera de las actividades que se enumeran a continuación, y aquellas otras similares, adicionales o complementarias de éstas que puedan considerarse incluidas dentro de las funciones genéricas encomendadas a este grupo.

1. Planificar, integrar y coordinar el conjunto de funciones que interrelacionadas en sus finalidades tienen como objetivo básico el correcto desarrollo de la actividad propia del área que dirige.
2. Planificar, integrar y coordinar en el ámbito de la empresa el diseño de productos, la investigación sobre los mismos y realización de los programas de ensayos y análisis.
3. Planificar, integrar y coordinar la gestión financiera-contable y presupuestaria de la empresa, asegurando el estricto cumplimiento de las directrices y políticas generales del Grupo U-Shin, establecidas en esta materia.
4. Planificar, integrar y coordinar en el ámbito de la empresa, el desarrollo y aplicación de políticas y normas de gestión de los recursos humanos, con responsabilidad sobre el rendimiento, contratación, integración, formación y remuneración de los empleados, las relaciones laborales y la optimización del clima social, así como el diseño y coordinación de los planes de Comunicación de la empresa.

Divendres, 9 de setembre de 2016

5. Planificar, integrar y coordinar la gestión comercial a nivel general o de una gama específica y muy importante de productos, analizando y definiendo oportunidades de negocio, desarrollando y optimizando el potencial mercado de la empresa.

6. Planificar coordinar y supervisar dentro del ámbito del centro fabril la ejecución de los planes de producción, de acuerdo con las exigencias del plan comercial, y capacidad operativa en término de instalaciones, mantenimiento, equipos, materiales y personas.

7. Planificar, integrar y coordinar en el ámbito de la empresa, el desarrollo y aplicación de las normas y políticas de calidad, con el fin de garantizar el aseguramiento de la misma tanto en lo concerniente a proveedores como a clientes.

8. Cualesquiera otros cometidos que impliquen el establecimiento de objetivos operativos de conformidad a las directrices estratégicas de la empresa, asegurar el correcto funcionamiento de diferentes unidades operativas y/o funcionales, optimizando medios materiales, técnicos y humanos.

- Grupo profesional 1.

Directores - director general.

Perfil de funciones:

Los trabajadores pertenecientes a este grupo, ostentan el cargo de Dirección General y Directores de Área, y tienen la responsabilidad directa en la gestión, planificación, integración y coordinación del área o áreas funcionales que les sean asignadas. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Son miembros del Comité de Dirección de la empresa.

Los trabajadores adscritos a este grupo profesional podrán realizar cualquiera de las actividades que se enumeran a continuación, y aquellas otras similares, adicionales o complementarias de éstas que puedan considerarse incluidas dentro de las funciones genéricas encomendadas a este grupo.

1. Dirigir, planificar, integrar y coordinar el conjunto de funciones que interrelacionadas en sus finalidades tienen como objetivo básico el correcto desarrollo de la actividad propia de la empresa que dirige.

2. Dirigir, planificar, integrar y coordinar en el ámbito de la empresa las direcciones en cada uno de sus departamentos.

3. Coordinar con el Product Group, la política y el desarrollo de la planta, asegurando su funcionamiento dentro de los parámetros indicados en la U-Shin 5000, y las directrices emanadas de la Dirección del Product Groupy del Grupo.

#### CAPÍTULO IV.

#### PERMISOS.

##### Artículo 20. Tramitación.

Para la obtención de un permiso, sea o no retribuido el trabajador deberá solicitarlo con la suficiente antelación en el impreso que existe para ello, y cursarlo a través de su Mando.

El impreso se emitirá por triplicado, quedando un ejemplar en poder del solicitante en el momento de solicitar el permiso.

La solicitud del permiso se presentará con una antelación mínima de cuatro días y máxima de treinta días y el Departamento de RRHH contestará como máximo a las 48 horas de haberlo solicitado el trabajador.

El permiso se considerará concedido si el Departamento de RRHH no ha contestado al interesado según lo establecido en el párrafo anterior.

De lo previsto en este artículo, se exceptúan los casos de gravedad y urgencia en los cuales no habrá necesidad de cumplir los plazos de preaviso. En todos los casos, será necesaria la justificación de los hechos causantes del permiso o ausencia.



Divendres, 9 de setembre de 2016

---

### Artículo 21. Permisos retribuidos.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a permisos retribuidos por los motivos y durante el tiempo que a continuación se indican:

a) Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos.

Dos días naturales en caso de fallecimiento de hermanos políticos e hijos políticos. En ambos casos, si el desplazamiento es fuera de la región y a menos de 500 km. se ampliarán a dos días más. Para las distancias de más de 500 km. se ampliarán a tres días más. Y si el desplazamiento es fuera de la península se ampliarán a cuatro días más.

b) Por matrimonio del trabajador, 15 días naturales. En caso de celebrarse éste en período de vacaciones el indicado permiso podrá disfrutarse con antelación o a continuación de las mismas.

c) Un día natural en caso de matrimonios de hijos, hermanos, hermanos políticos, segundas nupcias de padres y padres políticos.

d) Tres días laborables por nacimiento de su hijo. El trabajador podrá disfrutar de un día no contiguo a los dos de alumbramiento, siempre antes de que transcurran 10 días después de la fecha de nacimiento.

e) Tres días laborables por adopción o acogimiento de menor. El trabajador podrá disfrutar de un día no contiguo a los dos inmediatamente posteriores a la llegada del menor al domicilio familiar, siempre antes de que transcurran 10 días después de dicha fecha.

Asimismo, en los supuestos de adopción internacional el trabajador tendrá derecho a un periodo de excedencia de como máximo tres meses, con reserva del puesto de trabajo, avisando a la empresa con 15 días de antelación a la fecha de inicio de la excedencia. Durante dicha excedencia el contrato quedará suspendido y el trabajador no tendrá derecho a retribución alguna ni estará en situación de alta en la Seguridad Social.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

g) Tres días naturales, en caso de accidente o enfermedad grave de padres, padres políticos, hijos o cónyuge. Dos días naturales para hermanos de uno u otro cónyuge y familiares que convivan con el trabajador. Cuatro días naturales fuera de la provincia de Barcelona y a menos de 500 km. de distancia. Cinco días naturales fuera de la provincia de Barcelona y a más de 500 km. de distancia. Seis días naturales si el desplazamiento es fuera de la península.

Dos días naturales en el supuesto de enfermedad grave de nietos de uno u otro cónyuge, con independencia de que se requiera desplazamiento o no.

A estos efectos se considerará enfermedad grave cuando se produzca un ingreso en centro hospitalario superior a 24 horas.

En el supuesto previsto en este apartado, mientras dure la hospitalización, el trabajador podrá disfrutar de los días de permiso en días diferentes al del hecho causante y siguientes, siempre que ello no implique incremento de los días laborables de permiso que le correspondieran si el permiso se disfrutara inmediatamente después del hecho causante.

h) Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario prescrito por el facultativo, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge y padres, hijos, abuelos, hermanos o nietos de uno u otro cónyuge). Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Lo previsto en este apartado no se aplicará en caso que aplique lo establecido en el apartado g) anterior.

i) 24 horas como máximo para la asistencia a consulta médica de cabecera de la Seguridad Social, dentro del horario laboral del trabajador. En todo caso deberá aportarse justificante de la visita, y en caso de que la visita médica exceda de 5 horas, el justificante deberá especificar claramente las horas empleadas, para su abono.

Los trabajadores y trabajadoras podrán utilizar hasta un máximo de 12 horas anuales para acompañamiento de hijos menores de 14 años al médico pediatra o especialista. Estas 12 horas estarán comprendidas en el cómputo máximo anual de 24 horas anuales previstas para cada trabajador en este apartado para la asistencia a consulta médica de cabecera.

Divendres, 9 de setembre de 2016

---

j) Se concederá permiso retribuido para el acompañamiento de hijos menores de edad a visitas médicas de urgencia sin ingreso por el tiempo necesario, siempre que coincida dentro de la jornada del trabajador.

k) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica al especialista que cubra una de las especialidades reconocidas por la Seguridad Social, o al de cabecera que genere visita al especialista de una de las especialidades anteriores.

l) Un día por traslado de su domicilio habitual.

m) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos de examen de enseñanza Media, Superior o Formación Profesional.

En todos los casos deberá aportarse la necesaria justificación y solicitar el permiso con la suficiente antelación si es posible.

El abono de estos permisos retribuidos, se efectuará a razón del salario base más complemento "ad personam" que el trabajador viniese percibiendo habitualmente.

En los apartados a), g) y h) no se contará como permiso el primer día del hecho causante, si el trabajador tenía completada ya su jornada de ese día. De tener parte de la jornada hecha al iniciarse el permiso, las horas trabajadas pasarán al primer día que le corresponda trabajar.

Artículo 22. Bolsa de horas por permisos no retribuidos a recuperar.

En aquellos supuestos en los que, debidamente justificado y previa autorización de la empresa, se disfrute de días de permiso no retribuido recuperable, se creará una bolsa de horas por cada trabajador que permita la recuperación de dicha ausencia. A tales efectos, dicha recuperación se producirá en función de las necesidades de la empresa, quien, previa consulta no vinculante al trabajador, determinará el momento en que la misma se llevará a cabo, con un preaviso mínimo, salvo acuerdo en contrario, de siete días naturales.

Sólo se concederán permisos no retribuidos recuperables en caso de que el trabajador no disponga de días de no trabajo como consecuencia de fiestas "ad personam" por antigüedad.

Asimismo, sólo podrán concederse un máximo de cuatro días de permiso no retribuido a recuperar al año.

### CAPÍTULO V.

#### CALENDARIO, HORARIO Y VACACIONES.

Artículo 23. Jornada anual.

La jornada anual será de 1.784 horas, equivalente a 223 días de trabajo, para todo el personal de la empresa y para toda la vigencia del Convenio.

Para el personal con turno seguido (jornada ininterrumpida), estas 1.784 horas serán de presencia y comprenden los 15 minutos de descanso, según la Ley 4/83.

El personal técnico y administrativo que por cualquier circunstancia imputable a la empresa tuviera que ampliar su jornada legalmente establecida, podrá acumular estas horas para su disfrute posterior como permiso retribuido.

A efectos de cumplimiento de la jornada anual, no se efectuarán cálculos individuales ni a nivel de cómputo general, ni en fracciones de año.

Artículo 24. Horarios.

Se acuerda la obligatoriedad de que toda la plantilla de Producción a turno seguido pueda rotar, cada 15 días, en los diferentes turnos acordados y usuales en la empresa (mañana, noche, tarde) que se establezcan en cada momento para cada una de las líneas. Se respetarán las situaciones individuales reconocidas por la empresa y las que se deriven de contingencias médicas.

Divendres, 9 de setembre de 2016

Conjuntamente con el Comité de Empresa se analizará la organización de turnos fijos para evitar el exceso de personal en un turno.

Por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajadores se podrá establecer que los trabajadores de una misma línea adscritos a diferentes turnos puedan mantenerse fijos en un único turno durante un máximo de 6 meses, al final del cual, de no existir nuevo acuerdo entre la totalidad de las partes, pasarán a rotar en cada uno de los turnos.

El personal técnico y de administración podrá trabajar en cualquiera de los turnos autorizados y usuales en la empresa (mañana, noche, tarde y partido).

El personal que trabaje a turno seguido, dispondrá de un descanso retribuido y computable a todos los efectos como trabajo, de 15 minutos por jornada o fracción superior a 5 horas y que se consideran retribuidos dentro su salario base.

Este descanso se efectuará en la hora habitual, exceptuando los trabajadores que por necesidades del servicio deban descansar en una hora distinta a la de los demás, de conformidad con los decalajes de pausas acordados en el artículo 25 siguiente.

La totalidad del personal a turno partido tendrá derecho a efectuar todos los viernes del año un horario de 7 a 15 horas. Dentro de esa jornada disfrutarán de un descanso de 15 minutos computables a todos los efectos como de trabajo efectivo.

Los retrasos inferiores a cinco minutos, las dos primeras veces del mes que se produzcan, no tendrán descuento.

- Cuarto turno:

El 4º turno tendrá las siguientes características:

a) La jornada anual del 4º turno para toda la vigencia del Convenio, se establece en 1.440 horas de presencia, distribuidas de la siguiente forma:

- Sábados, domingos y festivos a razón de 12 horas diarias de trabajo excepto 1 de enero, 1 de mayo y 25 de diciembre, por considerarlos festivos para el 4º turno.

- El resto de horas para completar la jornada anteriormente indicada, durante el año se realizará de libre designación por parte de la empresa de la siguiente manera:

Las fechas que la empresa dispone para libre designación podrán utilizarse sólo y exclusivamente repartidas a partes iguales en cada uno de los semestres del año, quedando reflejado en el calendario de cada año para el 4º turno los periodos de vacaciones.

En las fechas señaladas para cada año como vacaciones en el calendario del 4º turno, la empresa no podrá poner las jornadas de trabajo de libre designación.

En el caso de que la empresa necesite trabajar días de libre designación, se establece una jornada máxima de trabajo de 40 horas semanales, no pudiendo superarse estas horas por ningún motivo.

Las horas que los trabajadores del 4º turno que estuviesen pasadas del cómputo de días que les corresponde trabajar durante el año en el turno normal, se abonarán como horas extras festivas, por ser para ellos los días de turnos normales festivos.

Se comunicará a los trabajadores del 4º turno, con una antelación mínima de una semana (7 días), los días que tienen que venir a recuperar de su cómputo anual, en días de turno normal. En ningún caso estos días de trabajo podrán ponerse ni en lunes ni en viernes.

Todos los trabajadores adscritos al 4º turno tendrán derecho en todo momento al libre acceso de entrada a la fábrica en los turnos normales, para asistir si es su deseo a cualquier asamblea que se produzca en la empresa, tanto de Comité de Empresa como de Secciones Sindicales (si las hubiere).

Asimismo, todos los trabajadores del 4º turno, que por alguna razón quisiera consultar en algún momento temas sindicales, tendrán libre acceso a la fábrica en los turnos normales (previa comunicación a RRHH).

Divendres, 9 de setembre de 2016

b) Condiciones particulares del 4º turno.

- Jornada: la jornada anual de presencia para este 4º turno será de 1.440 horas y la jornada a efectos de cálculo de actividad será la de presencia menos las pausas. La jornada de presencia diaria será de 12 horas para los sábados, domingos y festivos y de 8 horas los días sobrantes de libre designación (a trabajar entre semana).

- Pausas: Para las jornadas de 8 horas se aplicarán las pausas establecidas para el resto de turnos.

Las pausas de las jornadas de 12 horas se realizarán en los siguientes términos:

16 minutos de 8.44 a 9.00 horas (1 minuto de Pausa y 15 minutos de Desayuno).

10 minutos de 11.20 a 11.30 horas (Pausa).

30 minutos de 13.30 a 14.00 horas (Comida).

10 minutos de 16.00 a 16.10 horas (Pausa).

Estas pausas podrán ser decaladas en idénticos términos a los previstos para las pausas del resto de turnos, con la particularidad de la pausa de 30 minutos que también podrá ser decalada anticipando o retrasando su disfrute 30 minutos.

En cada jornada, habrá cinco minutos (desde las 18:10 a 18:15 horas) que estarán dedicados, exclusivamente, a limpieza y reunión.

El personal dispondrá de un descanso retribuido y computable, a todos los efectos, como trabajo, de 45 minutos por jornada (30 de comida más 15 de desayuno) y que se consideran retribuidos dentro de su salario base.

c) La empresa autoriza la salida de los trabajadores del 4º turno del recinto de fábrica por el tiempo máximo de 30 minutos establecidos para la comida y de 15 minutos para el desayuno.

d) Retribuciones: de acuerdo a su clasificación profesional, la retribución de los trabajadores del 4º turno será la misma que para los trabajadores adscritos a otros turnos u horarios.

e) Sólo podrán adscribirse al 4º turno trabajadores/as de nueva contratación a partir de 1 de enero de 2016 o los trabajadores ya en alta en la empresa en dicha fecha que voluntariamente acepten las condiciones anteriormente especificadas.

f) Vacantes: la empresa se compromete a que en el momento en que se produzcan o creen puestos en los turnos normales o habituales, los trabajadores del 4º turno tengan prioridad para ocuparlos. La empresa recolocará a los trabajadores adscritos al 4º turno en cualquiera de los otros turnos, siempre y cuando exista dicha necesidad.

Para los cambios a los turnos normales se tendrá en cuenta la antigüedad en la empresa.

g) El 4º turno sólo podrá ponerse en funcionamiento en una línea o máquina de trabajo cuando en ésta ya existan en activo los tres turnos de mañana, tarde y noche entre semana.

h) Al personal adscrito al 4º turno le podrá resultar de aplicación la flexibilidad de jornada regulada en el artículo 29 del presente Convenio, adaptando a sus particularidades las condiciones establecidas en dicho artículo.

En particular, al personal del 4º turno la flexibilidad de jornada no le afectará a la estructura de la nómina tanto en los días de descanso adicionales como en los días de trabajo adicionales, salvo en la compensación establecida por trabajar en días no habituales en su jornada (en este caso, días laborables adicionales a los sobrantes establecidos en los párrafos precedentes), cuyo importe para los años 2016 y 2017 se refleja en el Anexo II. A las personas que causen baja en la empresa con un saldo de días adicionales (de trabajo o de descanso), se les liquidarán esos días adicionales (a pagar o descontar) a razón de salario base más complemento "ad personam".

Artículo 25. Pausas: horarios y decalajes.

El personal de fábrica, en los términos definidos en el artículo 19 del presente Convenio, disfrutará del siguiente régimen de pausas diario:

Divendres, 9 de setembre de 2016

---

Turno de mañana (de 6.15 a 14.15 horas).

6 minutos de 7.54 a 08.00 horas (pausa).

20 minutos de 9.40 a 10.00 horas (15 minutos de desayuno y 5 minutos de pausa).

7 minutos de 12.00 a 12.07 horas (pausa).

Turno de tarde (de 14.15 a 22.15 horas).

6 minutos de 16.00 a 16.06 horas (pausa).

20 minutos de 17.45 a 18.05 horas (15 minutos de desayuno y 5 minutos de pausa).

7 minutos de 20.00 a 20.07 horas (pausa).

Turno de noche (de 22.15 a 6.15 horas).

6 minutos de 0.00 a 0.06 horas (pausa).

20 minutos de 2.00 a 2.20 horas (15 minutos de desayuno y 5 minutos de pausa).

7 minutos de 4.00 a 4.07 horas (pausa).

La totalidad de las pausas anteriores podrán ser decaladas al inicio y final de cada una de las mismas en los siguientes términos:

Totalidad de las pausas excepto bocadillo: hasta 15 minutos antes o después del horario habitual.

Bocadillo: hasta 25 minutos antes o después del horario habitual, salvo en el supuesto de convocatoria de asambleas por parte de la representación del personal en dicho horario.

El disfrute de las pausas decaladas deberá efectuarse, en cualquier caso y en su totalidad, dentro de los márgenes resultantes de aplicar los periodos de decalaje al horario habitual de la pausa. A título de ejemplo, respecto de la pausa de 07.54 a 08.00 horas del turno de mañana, la pausa de 6 minutos debería disfrutarse en su integridad dentro del periodo de 07.39 a 08.15 horas.

La aplicación de los decalajes previstos en los párrafos anteriores estará supeditada a la existencia de necesidades de producción y previa comunicación (al menos 24 horas) al Comité de Empresa.

Los cinco minutos de cada jornada incluidos en las siguientes franjas horarias:

De 14.10 a 14.15 en turno de mañana.

De 22.10 a 22.15 en turno de tarde.

De 06.10 a 6.15 horas en turno de noche.

Estarán dedicados, exclusivamente, a limpieza y reunión diaria.

Artículo 26. Calendario laboral.

La representación de la empresa y la de los trabajadores, de mutuo acuerdo, confeccionarán durante el último trimestre del año anterior el calendario del año siguiente.

A tal efecto, para todo el personal, excepto el perteneciente al 4º turno, una vez fijados los fines de semana, los festivos oficiales, las vacaciones de navidad, y el cómputo de vacaciones de verano, la totalidad de los días sobrantes con respecto a la jornada anual, serán definidos por los Representantes de los Trabajadores aunque dichos días no podrán ser correlativos a una fiesta local o autonómica de Cataluña, salvo acuerdo entre las partes.

La fijación del calendario del 4º turno se diferenciará respecto del resto de personal y de conformidad con los parámetros previstos en el artículo 24 anterior.

Artículo 27. Vacaciones.

Todo el personal de la empresa disfrutará de 28 días naturales ininterrumpidos de vacaciones anuales retribuidas, comprendidas entre los meses de julio y septiembre, salvo acuerdo expreso entre empresa y trabajador, y 5 días laborables a disfrutar en el período entre el 24 y 31 de diciembre.

Divendres, 9 de setembre de 2016

---

En caso de que por necesidades organizativas y de producción se necesitara, la empresa podrá dividir el periodo vacacional de los empleados/as adscritos/as a una EAP/ZAP (línea de producción) o departamento en 21 días naturales ininterrumpidos durante el mes de agosto y el resto de días a fijar en los términos acordados con el trabajador entre los meses de julio y septiembre, que resultarán de obligado cumplimiento para ambas partes. Esta fórmula 3+1 no se podrá repetir por dos años consecutivos.

La empresa comunicará por escrito a los trabajadores y al Comité de Empresa la fecha de disfrute de su periodo vacacional con una antelación mínima al inicio de su disfrute de 2 meses y, en todo caso, como máximo el 31 de mayo de cada ejercicio.

Se garantiza que cada trabajador, al menos una vez cada 3 años, realizará la mayor parte de sus vacaciones estivales en el mes de agosto.

El período de devengo de las vacaciones anuales, se computará del 1 de enero al 31 de diciembre coincidiendo con el año natural.

Las vacaciones serán retribuidas a razón de salario base y complemento "ad personam".

En el supuesto de que durante el periodo vacacional de un trabajador exista un día festivo señalado como tal en el calendario de la empresa, dicho día no se considerara como día de vacaciones del trabajador, y tal día de vacaciones deberá asignarse en otra fecha a fijar de mutuo acuerdo entre trabajador y Empresa, salvo acuerdo colectivo en contrario por el que se fije una fecha de disfrute con carácter general.

Artículo 28. Fiestas "ad personam" por antigüedad.

Se reconoce y consolida a futuro con carácter "ad personam", para aquellos trabajadores que a fecha 31 de diciembre de 2015 hubiesen devengado días de fiestas por antigüedad, el derecho a disfrutar con carácter anual de fiestas "ad personam" por antigüedad por idéntico número de días a los que habían devengado por fiestas por antigüedad en base a Convenios o pactos anteriores a 31 de diciembre de 2015.

A los trabajadores de alta en la empresa a 31 de diciembre de 2015 que no hubiesen devengado ningún día de fiesta por antigüedad se les reconocerá y consolidará a futuro un día de fiesta "ad personam" por antigüedad con carácter anual.

Los trabajadores con un número consolidado de fiestas "ad personam" por antigüedad igual o superior a dos los disfrutarán de la siguiente forma: el 50% de los días de permiso se elegirán por el trabajador afectado y, el 50% restante se disfrutará de común acuerdo sin que pueda ser contiguo a los periodos de vacaciones.

Los trabajadores que mantengan consolidado un solo día podrán elegir ellos la fecha concreta de disfrute, siempre que se garantice la permanencia en fábrica del 75% de la plantilla correspondiente a su misma UAP. En caso de exceso de peticiones se atenderá según orden cronológico de solicitud.

Estas fiestas deberán disfrutarse dentro del año natural al que correspondan o, de mutuo acuerdo, durante el año siguiente. Asimismo, si las partes lo acuerdan, podrá pasarse a bolsa de horas.

Artículo 29. Flexibilidad de jornada.

Se acuerda la posibilidad de flexibilizar la jornada anual de trabajo en un máximo de más siete y menos diez días al año con respecto a la jornada anual individual prevista en el artículo 23 del presente Convenio.

Esta flexibilidad de jornada se regulará en los términos siguientes:

a) Jornadas de trabajo adicionales (a trabajar) a elección de la empresa:

La empresa podrá asignar a los trabajadores jornadas de trabajo adicionales que se realizarán en sábados (turno de mañana y turno de tarde), con un máximo individual de siete días al año. No obstante lo anterior, cuando las necesidades de producción lo requieran la empresa previo acuerdo con el Comité podrá asignar jornadas de trabajo adicionales en el turno de noche del domingo, en los términos que se acuerden con el Comité.

La empresa no podrá asignar individualmente a cada trabajador más de dos días al mes ni más de dos días consecutivos.

Divendres, 9 de setembre de 2016

La empresa no podrà convocar jornada de treball adicional (sábado flexibilidad) a aquellos trabajadores que dicho sábado sea inmediatamente anterior al inicio de sus vacaciones de verano. La empresa tampoco podrá convocar jornada de trabajo adicional (sábado flexibilidad) a aquellos trabajadores que hubieran solicitado, con una antelación mínima de 10 días, permiso para el viernes anterior o lunes posterior a dicho sábado.

La empresa no podrá asignar días de trabajo adicionales en la misma semana que previamente se hubiera convocado, por parte de los trabajadores o sus representantes legales, jornadas de huelga legal en días laborables de la misma semana.

b) Jornadas de descanso adicionales a elección de la empresa:

La empresa podrá asignar a los trabajadores descansos adicionales a los previstos en el calendario pactado, en lunes, viernes o correlativos a dichos días o a festivos, en un máximo de diez días al año. Para la asignación de descansos no será necesario que el trabajador tenga un saldo de días a su favor (días de trabajo adicionales), siempre que no se superen los límites establecidos en el apartado d).

La empresa no podrá asignar días de descanso adicionales en días en que previamente se encuentren convocadas jornadas de huelga legal por parte de los trabajadores o sus representantes legales.

c) Jornadas de descanso adicionales a elección del trabajador:

Por su parte, el trabajador podrá disfrutar a su elección días de descanso adicionales a los previstos en el calendario pactado de acuerdo a los siguientes criterios:

1. El trabajador podrá escoger el descanso sobre el primero, tercero, quinto y séptimo días trabajados de forma adicional en sábados que haya realizado durante un año.

2. El trabajador no podrá descansar a su elección más de cuatro días al año por este concepto. En caso de no disfrutar durante el año todos los días generados a su elección en ese mismo año, el trabajador no perderá el derecho a disfrutar de dichos días, pudiéndolos acumularlos en años posteriores, siempre respetando el límite de cuatro días de descanso a elección del trabajador en un año.

3. La empresa podrá rechazar la petición de descanso adicional si no se pudiera asegurar el 75% del personal de una plataforma (líneas de montaje) o sección (Logística, Departamentos Estructura). En caso de exceso de peticiones se atenderá según orden cronológico de solicitud.

d) Límites máximos en días de trabajo adicionales o en días de descanso adicionales:

El saldo de días adicionales de trabajo o de descanso no tendrá limitaciones temporales, si bien no podrá superar en ningún caso el número máximo de trece días en días adicionales de trabajo o en días adicionales de descanso.

En cualquier caso, entre la asignación, por parte de la empresa, de días adicionales de descanso y de días adicionales de trabajo (sábados o domingos noche) no se podrá superar el número de trece movimientos al año.

e) Preavisos:

La asignación por parte de la empresa de días adicionales de trabajo o de descanso se efectuará con un preaviso mínimo de siete días naturales, salvo acuerdo entre Empresa y trabajador.

Los días de descanso adicionales a elegir por el trabajador deberán ser preavisados a la empresa con una antelación mínima de siete días naturales, salvo acuerdo entre trabajador y Empresa.

f) Afectación a la nómina y compensaciones:

La aplicación de la flexibilidad de jornada no afectará a la estructura de la nómina tanto en los días de descanso adicionales como en los días de trabajo adicionales, salvo en la compensación establecida por trabajar en sábado (turno mañana o tarde) o domingo (turno noche), cuyo importe para los años 2016, 2017 y 2018 se indican en Anexo II, incrementados con el correspondiente plus nocturno para el turno de noche. Cuando una vez iniciada la jornada de trabajo adicional en sábado, por razones justificadas un trabajador se tuviera que ausentar, percibiría el plus de flexibilidad en su totalidad. Las horas efectivamente trabajadas se computarán en positivo en la bolsa de horas del trabajador, salvo que un trabajador no pudiera completar la jornada por sufrir un accidente de trabajo, en cuyo caso se le computará la jornada laboral completa.

Divendres, 9 de setembre de 2016

---

A las personas que causen baja en la empresa con un saldo de días adicionales (de trabajo o de descanso), se les liquidarán esos días adicionales (a pagar o descontar) a razón de salario base más complemento "ad personam".

g) Situación de incapacidad temporal (IT) o ausencias por permisos previstos en artículo 21 Convenio:

En caso de ausencia justificada, ya sea por Incapacidad Temporal (IT) o por alguno de los supuestos previstos en el artículo 21 (permisos retribuidos) del Convenio, se anulará la flexibilidad ya sea de trabajo o descanso.

h) Información:

A petición expresa del trabajador, o en defecto de ésta con carácter semestral, la empresa le facilitará el saldo de días adicionales de trabajo o de descanso que tenga en cada momento.

Asimismo, a petición expresa del Comité de Empresa, o en defecto de ésta con carácter semestral, la empresa le facilitará por escrito listado de la situación de los saldos individuales (de días adicionales de trabajo o de descanso) de toda la plantilla.

### CAPÍTULO VI.

#### REPRESENTANTES DEL PERSONAL.

##### Artículo 30. Comité de empresa.

La empresa reconoce como Representantes del Personal, a los miembros del Comité de Empresa y de las Secciones Sindicales (si las hubiere) elegidos libremente.

A los miembros del Comité de Empresa se les reconoce el derecho a la libre movilidad dentro de su centro de trabajo, estando o no en horas de trabajo y avisando verbalmente a su inmediato superior de la sección, si es dentro de la jornada y deberá obtener el permiso del Departamento de Recursos Humanos si es fuera de su jornada, avisando con la máxima antelación posible.

Deberán avisar al mando de la sección a la que se dirijan antes de hacer una gestión sindical.

Los miembros del Comité de Empresa podrán reunirse dentro o fuera de la jornada de trabajo, en la sala del Comité y salas sindicales.

El Comité de Empresa dispondrá de dos tableros para ejercitar el derecho de información a los trabajadores, sin perjuicio de poder ser ampliado el número.

Con carácter anual, y al inicio de cada año, el Comité de Empresa dispondrá de un importe de 2.000 EUR, del que dicho órgano podrá disponer para aquellas actividades que él mismo decida. Esta cantidad será exenta de IVA siempre que la empresa pueda desgravarse el IVA correspondiente.

El control del consumo de este importe se realizará a través de una cuenta interna a nombre del Comité. La información sobre el estado de esta cuenta será comunicada regularmente al Comité de Empresa. En caso que durante el transcurso del año no se utilice la totalidad del citado importe, la cantidad restante se acumulará al año siguiente.

##### Artículo 31. Competencias y garantías del Comité de Empresa.

El Comité de Empresa tendrá las competencias que señala el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y demás Leyes Vigentes.

Los miembros del Comité de Empresa, para el ejercicio de su función, contarán con las siguientes garantías:

a) No podrán ser sancionados sin efectuar los trámites legales preceptivos.

b) Dispondrán de una bolsa de horas mensuales equivalentes a lo previsto en el artículo 68 apartado e) del Estatuto de los Trabajadores, para el ejercicio de las actividades sindicales dentro y fuera de la empresa (miembros del Comité de Empresa), que se repartirán según criterio de los Representantes del Personal de la empresa de U-Shin Spain, SLU, de forma proporcional a la representación que se ostente.



Divendres, 9 de setembre de 2016

c) A estos efectos no se contabilizarán las reuniones especiales y no habituales que se tengan por iniciativa de la Dirección.

d) Estas horas se pueden ampliar en caso de negociación de convenio.

e) Ser informados de las propuestas de sanción que se produzcan.

Artículo 32. Derechos de las secciones sindicales.

Los trabajadores afiliados a un sindicato, podrán constituir en el seno de la empresa la Sección Sindical, encargada de representar a sus afiliados, así como ejercer actividades sindicales, de acuerdo con lo establecido en la LOLS de 1985.

Los miembros de las Secciones Sindicales de Empresa tendrán derecho a:

1. Ejercer la representación sindical, eligiendo un delegado sindical que dispondrá de una parte de las mismas horas otorgadas a los miembros del Comité de Empresa, en el artículo 31 apartado b) de este Convenio.

2. Podrán difundir publicaciones y avisos de carácter sindical en los locales de la empresa, así como fijar todo tipo de comunicaciones y anuncios de carácter sindical en los tableros de anuncios que a tal efecto tienen establecidos dentro de la empresa, en los lugares que garanticen un adecuado acceso de los mismos. Todo ello sin afectar la marcha normal de la producción.

3. La designación del delegado sindical deberá ser comunicada por el sindicato local o comarcal, en cuyo ámbito se encuentre el centro de trabajo. La empresa, acto seguido, reconocerá al citado delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos. Dicha comunicación se hará al menos con una semana de antelación y deberá concretar la fecha de cese del anterior si lo hubiere y la de entrada del nuevo.

4. El delegado sindical gozará de los derechos, garantías y competencias siguientes:

a) Cuantas se contemplan en el artículo 64 del ET y demás leyes vigentes.

b) Las garantías sindicales contempladas en el artículo 68 del ET, apartados a), b), c) y d).

c) Expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

d) Disponer de un crédito de horas retribuidas inherentes a las funciones de cada Delegado Sindical y comprendidas en el artículo 31 apartado b) de este Convenio.

Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de las Secciones Sindicales acumularán trimestralmente las horas sindicales por Central, que respectivamente hayan utilizado.

En el supuesto de no utilizarse el total de horas sindicales, a que tengan derecho en el correspondiente trimestre, dichas horas podrán, parcial o totalmente, pasarse a engrosar las disponibles del trimestre siguiente, pudiendo ser acumuladas a cualquier miembro de la misma Central, no pasando de un máximo, por todos los conceptos, de 80 horas mensuales de uso individual.

El 60 % de las horas sobrantes cada trimestre, podrá ser concedido a la Central Sindical correspondiente para su acumulación al trimestre siguiente.

e) Ser informados de las sanciones, que se vayan a imponer a los afiliados a su sindicato.

f) Recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos.

g) Podrán solicitar la situación de excedencia forzosa aquellos trabajadores en activo que ostentasen cargo sindical de relevancia a partir de Local o Comarcal, a nivel de secretariado del sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades.

h) Participar en las negociaciones de los convenios colectivos de U-Shin Spain, SLU, con voz pero sin voto.

Divendres, 9 de setembre de 2016

Asimismo, el Delegado Sindical que resultase designado por su Central Sindical para que participase en la negociación de un convenio colectivo de ámbito provincial o superior, le serán concedidos permisos no retribuidos por la empresa, a fin de facilitar su labor como negociadores, durante el transcurso de la antedicha negociación.

5. Las secciones sindicales dispondrán de un local con mobiliario adecuado y teléfono, así como un tablero de anuncios, sin perjuicio de poder ser ampliado el número, situado en lugar visible y acceso a las nuevas tecnologías que hubiere en cada momento.

6. La Dirección podrá reunirse con los Delegados Sindicales, cada vez que cada una de las partes lo considere necesario, avisando con la suficiente antelación, salvo casos de probada urgencia.

7. La empresa procederá a descontar la cuota sindical de la nómina a aquellos trabajadores que lo soliciten a través de sus secciones sindicales.

8. En todo lo no previsto, ambas partes se acogerán a la legislación vigente.

### CAPÍTULO VII.

#### MOVILIDAD DEL PERSONAL, REVISIONES MÉDICAS E INCAPACIDAD LABORAL.

##### Artículo 33. Movilidad del personal.

A estos efectos, la empresa U-Shin Spain, SLU, debe considerarse como una única sección de fabricación con diferentes centros productivos.

Los centros productivos son:

Montaje sistemas de seguridad.  
Recambios.  
Logística.  
Etc.

La movilidad del personal dentro de los citados centros productivos por necesidades del trabajo no tendrá más límite que los previstos en la regulación de la movilidad funcional prevista en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. En cualquier caso, la empresa se compromete a no hacer un uso discriminatorio de dicha movilidad y a facilitar la formación necesaria al efecto (entendiéndose expresamente incluida la del personal conductor de carretillas eléctricas).

En el caso de que existan dificultades para el desarrollo del trabajo habitual o disminución de la capacidad laboral, tanto de origen físico como psíquico, podrá efectuarse un cambio de puesto de trabajo que se ajuste mejor a las características del afectado, que deberá regirse bajo el siguiente procedimiento:

1. El cambio de puesto de trabajo será voluntario y deberá iniciarse a solicitud del trabajador interesado, salvo prescripción facultativa.

2. La solicitud será estudiada por una Comisión constituida por: un representante del Dpto. de Recursos Humanos, el Responsable Funcional y un miembro del Comité de Empresa.

Dicha Comisión estará asistida y asesorada por el servicio de Vigilancia de la Salud de la empresa, pudiendo cualquiera de sus miembros o el interesado, acudir a otros servicios médicos especializados de carácter externo.

La Comisión, tras analizar el caso, y si lo estima conveniente, asignará al trabajador a un puesto idóneo a su capacidad de existir vacante o posibilidad de permuta. En caso contrario, permanecerá en su anterior puesto de trabajo.

En los casos de cambio de puesto de trabajo por esta circunstancia, el salario que percibirá el trabajador será el que corresponda al puesto que venía desempeñando anteriormente, siempre que el nuevo no suponga niveles superiores.

##### Artículo 34. Revisión en el servicio de vigilancia de la salud de empresa.

En los casos de baja por enfermedad o accidente, el Servicio de Vigilancia de la Salud y/o la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales podrán citar a los trabajadores de baja. El interesado deberá presentarse y aportar cuantos datos le sean requeridos. La no presentación a esta revisión, sin causa justificada o la negativa a aportar datos o informes que obstruyan la revisión médica, será motivo de anulación del Complemento de Enfermedad o Accidente y el otorgamiento de alta médica en el caso de accidente, si procede.

Divendres, 9 de setembre de 2016

La empresa realitzarà les revisions mèdiques periòdiques cada any a tots els treballadors en la empresa, dotant de les condicions i serveis necessaris per a ello. Adicionalment a la revisió mèdica derivada de la evaluació de riscos en el lloc de treball, se realitzaran anualment a tots els treballadors anàlisis de sang i orina incloent les específiques per a majors de 50 anys (PSA).

En el moment en que la plantilla fixa de la empresa arribi al nombre de 200 treballadors, les parts negociaran el establiment d'un Servei Mèdic i el seu funcionament en un termini de tres mesos.

Se adjunta en anexo III protocol que regula la actuació en cas d'incidències i accidents de treball.

### CAPÍTULO VIII.

#### DERECHOS SOCIALES Y SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

##### Artículo 35. Seguro de vida o invalidez.

La empresa continuarà satisfaciendo a su exclusivo cargo, la póliza del seguro colectivo, para la totalidad del personal perteneciente a la misma, mientras exista relación laboral entre ambos.

La empresa facilitarà copia individualizada y actualizada de la póliza a cada trabajador.

Se facilitarà copia al Comité de Empresa de la póliza global anualmente.

- Capitales contratados tipo de cobertura:

19.041,9154 EUR	Invalidez permanente absoluta
19.041,9154 EUR	Fallecimiento natural
38.083,8306 EUR	Fallecimiento por accidente
57.125,7459 EUR	Fallecimiento por accidente de circulación

Dichos importes resultaran de aplicación para los años 2016 y 2017. Para 2018, estos importes se incrementaran en el porcentaje pactado para ese año, según lo previsto en el artículo 58 del presente Convenio.

Los importes anteriores serán asegurados a través de una compañía de seguros de reconocido prestigio y solvencia.

##### Artículo 36. Lote de Navidad.

A cada empleado se le entregará en el mes de diciembre un lote de Navidad que tendrá un valor equivalente a la cantidad de 66,75 más IVA para el 2016.

En defecto de pacto en contrario, a partir de 2017 el valor del lote de Navidad sufrirá un incremento equivalente al IPC real del año anterior.

La gestión, elección y preparación del lote de Navidad corresponderá, de forma exclusiva, al Comité de Empresa. No obstante, se tomará en consideración cualquier sugerencia que la dirección desee aportar.

El derecho al lote de Navidad se hará extensible a todos aquellos trabajadores que vienen prestando sus servicios en U-Shin Spain, SLU, normalmente, pero no pertenecen a la plantilla de ésta.

##### Artículo 37. Seguridad y salud laboral.

Todo trabajador que observe un problema de seguridad o salud laboral, deberá comunicarlo a los delegados de prevención, a su inmediato superior o a los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral. Caso de no ser atendido por éstos, podrá dirigirse a algún miembro del Comité de Empresa.

- Delegados de prevención:

Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Divendres, 9 de setembre de 2016

---

Los delegados de prevención serán designados por y entre los representantes del personal.

Dispondrán de los medios necesarios para llevar a cabo su trabajo, así como un crédito horario de 40 horas mensuales a cargo de la empresa para estas cuestiones, que podrán ser utilizadas de manera indistinta por los delegados.

Son competencias de los delegados de prevención, todas las enumeradas en el artículo 36 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

Los delegados de prevención dispondrán de un local con mobiliario adecuado y teléfono, así como un tablero de anuncios situados en lugar visible y acceso a las nuevas tecnologías que hubiere en cada momento.

- Comité de Seguridad y Salud Laboral:

El Comité de Seguridad y Salud Laboral es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

En este Comité de Seguridad y Salud Laboral podrán participar con voz pero sin voto, trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación e información en estos temas, si fuera necesario, con un máximo de 3 personas elegidas por la representación de los trabajadores y retribuyéndole la empresa dichas horas como horas de trabajo normal a todos los efectos.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral vigilará los índices y casos de accidentes procurando que disminuyan cada año. Asimismo, mantendrá contactos con otras Empresas similares para estar al corriente de las innovaciones en materia de seguridad. Procurará elevar la formación de todo el personal en materia de su competencia a través de cursillos, conferencias, periódicos u otros medios.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral controlará las estadísticas de accidentes y los resultados que se vayan obteniendo en la empresa y los divulgará por los medios habituales (Actas del Comité, avisos, etc.).

- Enfermedades profesionales:

La empresa reconoce como enfermedad profesional las lesiones musculo-esqueléticas relacionadas con el trabajo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 115.2.e) de la Ley General de la Seguridad Social respecto a las enfermedades contraídas por el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la realización del mismo.

Los puestos de trabajo con mayor riesgo de enfermedad profesional, tendrán revisiones médicas semestrales o con la frecuencia que se considere más oportuna y serán realizadas por el Servicio de Vigilancia de la Salud.

- Formación:

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórico-práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación a la que se refiere el apartado anterior deberá impartirse siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la formación.

- Departamento de Prevención de Riesgos Laborales:

La empresa dispondrá de un Departamento destinado a la prevención de riesgos laborales, formado por quien disponga la empresa para estos temas. Los delegados de prevención podrán colaborar en los temas que sean necesarios en dicho departamento y las horas de dedicación irán a cargo de la empresa.

Para todos los temas no contemplados en los apartados anteriores nos remitimos al cumplimiento de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales así como de sus reglamentos.

Divendres, 9 de setembre de 2016

---

Artículo 38. Prendas y material de seguridad.

La empresa se obliga a tener siempre el material de seguridad que se precise, para la protección del personal y este personal reconoce la obligación de utilizarlo.

Artículo 39. Ropa de trabajo.

La empresa suministrará al personal de taller cada dos años las siguientes prendas:

- Dos sudaderas.
- Tres pantalones.
- Tres camisas de verano de manga corta.
- Dos camisetas de verano de manga corta.

Existe la posibilidad de cambiar alguna de las prendas mencionadas de la siguiente manera:

- Una sudadera por una chaqueta polar.
- Dos pantalones por un pantalón especial para el frío.
- Una camisa por una camiseta (hasta un máximo de tres).

Al personal de estructura, se le suministran dos batas o dos polos de manga corta cada dos años.

Se establece un máximo de prendas para el periodo de dos años correspondiente a la cantidad de prendas mencionadas anteriormente, salvo casos debidamente justificados (en estos casos se podrá ampliar el número de prendas).

En el caso de que algún trabajador solicite más ropa que la prevista, el Comité de Seguridad y Salud laboral deberá validar la entrega de la ropa, siempre con la debida justificación del trabajador.

La entrega de la ropa de trabajo se realizará de manera continuada a lo largo del periodo de dos años, en función de la necesidad de cada trabajador. Si el trabajador lo solicitara, se le entregaría el lote entero.

Será obligación de los beneficiarios utilizarla, cuidar de su limpieza y conservación. Existirán las variantes de prendas y colores que se determinen.

En algunos puestos de trabajo, se sustituirá la ropa normal por prendas especiales, delantales o ropa de abrigo especial para los que trabajen en los lugares descubiertos o entrando y saliendo de la nave en invierno.

El trabajador solicitará las prendas al Departamento de Recursos Humanos mediante el documento apropiado, entregando el original y quedándose copia el trabajador. La entrega se realizará en el plazo máximo de una semana. La empresa mantendrá un stock de seguridad de ropa que permita atender las peticiones del personal. En caso de no tener stock de alguna prenda fabricada en exclusiva para la empresa, se entregará tan pronto como el proveedor la suministre.

Para la solicitud y entrega de la ropa, el periodo de 2 años empezará a contar a partir del 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2017. A continuación, empezará el siguiente período del 1 de enero del 2018 hasta el 31 de diciembre del 2019, y así sucesivamente.

Artículo 40. Comedor.

La empresa adecuará y mantendrá una zona dedicada a comedor que dispondrá del correspondiente mobiliario (mesas y sillas), así como los electrodomésticos (microondas, nevera, etc.) necesarios para conservar y calentar la comida que cada trabajador aporte de su domicilio. Dichas instalaciones, que serán de uso preferente para comedor, se mantendrán mientras Comité y empresa no acuerden otra cosa y podrán ser utilizadas por la totalidad de la plantilla.

La empresa se compromete a convenir con la representación de los trabajadores las condiciones exactas de dicha adecuación, el mobiliario y utensilios que formarán parte de la instalación en cada momento.

Divendres, 9 de setembre de 2016

---

Artículo 41. Prevención de incendios y normas de seguridad y salud laboral.

Como medidas preventivas se deberán observar las siguientes:

- Está prohibido fumar en todo el recinto de la fábrica.
- Se efectuarán cursillos de formación contra incendios.
- Existirá en todo momento un plan de emergencia y evacuación para casos de siniestros graves.
- Se prestará especial atención al tema de seguridad e higiene y limpieza cuando se trate de puestos de trabajo, útiles y máquinas de nuevo diseño, procurando que participen con su opinión las personas que posteriormente soportarán las condiciones del puesto.
- Los accidentes producidos serán estudiados y se procederá a efectuar las variaciones que se precisen para que estos no se repitan.
- Los trabajadores, mediante el Comité de Seguridad y Salud Laboral, tendrán derecho a conocer toda información de las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo que sea necesario para el conocimiento de los riesgos contra la salud física y mental derivados del trabajo. También tendrán derecho al conocimiento de toda información que obre en poder de la empresa sobre riesgos reales o potenciales del proceso productivo y los mecanismos de su prevención.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral tiene derecho, para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud, presuntos o demostrados, a exigir que se adopten medidas para evitar o reducir los mismos.

Artículo 42. Revisión de las condiciones de los puestos de trabajo.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral efectuará revisiones semestrales de las condiciones de los puestos de trabajo, estudiando los datos ambientales, recogiendo datos y muestras, analizándolas posteriormente, para ver si evolucionan favorablemente las condiciones de trabajo o como mínimo se mantienen los niveles alcanzados.

Aquellos trabajadores o grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de trabajo de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias, tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular, a nivel de revisión médica, tal como se prevé en los artículos del presente Convenio.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral podrá disponer de los asesoramientos y ayuda de los organismos de Medicina del Trabajo, Higiene y Seguridad en el Trabajo que oficialmente estén dispuestos para este fin, así como la consulta a técnicos especialistas médicos que en un momento determinado se pudiera precisar.

Siempre que existan riesgos graves de accidentalidad o que puedan afectar a la salud del trabajador o trabajadores, derivados del puesto de trabajo que ocupen, el Comité de Seguridad y Salud Laboral, con carácter de urgencia, propondrá medidas oportunas para que el riesgo desaparezca.

Los valores límite-umbral, serán los valores máximos tolerados previa toma de las medidas preventivas adecuadas.

Se establecerán planes de sensibilización y formación teórica y práctica a toda la plantilla, participando en su elaboración el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Se establecerá especial protección a las situaciones previas y posteriores a la maternidad, evitando rigurosamente las exposiciones a sustancias previsiblemente dañinas.

Artículo 43. Normas de circulación en el recinto de fábrica.

El personal que circule por la fábrica deberá estar atento a la señalización y deberá circular por los pasillos correspondientes, entrar y salir por las puertas de peatones (no por las de vehículos).

Todo el personal que maneje elementos de manutención mecánica o eléctrica en el recinto de Fábrica, deberán observar un ejemplar cumplimiento de las normas específicas de seguridad, así como un respeto y cuidado a las instalaciones y materiales de la empresa.

Divendres, 9 de setembre de 2016

---

En el recinto exterior de la fábrica, la velocidad máxima permitida es de 7 Km. /h. En el interior se respetará la velocidad máxima que en cada momento prevea la normativa de aplicación en dicha materia.

Artículo 44. Control de entradas y salidas de fábrica.

Los trabajadores/as deberán marcar con la ficha o tarjeta informatizada de control de entradas y salidas, antes de empezar y al finalizar su turno de trabajo.

Para ausentarse de fábrica durante su jornada de trabajo, el trabajador deberá obtener autorización escrita de su mando. Si regresa antes de que hubiera finalizado su turno de trabajo, se reincorporará a su sección.

Todo trabajador que salga de la fábrica con un paquete que no sea de su propiedad, deberá dar conocimiento al Departamento de Recursos Humanos o al de Producción, de su contenido y permitir su inspección si se le requiere. Para sacar algún material, deberá exhibirse la preceptiva autorización.

El incumplimiento de las obligaciones contempladas en los párrafos precedentes constituirá falta, de conformidad con lo previsto en el régimen disciplinario incluido en el artículo 45 del presente Convenio.

Artículo 45. Código de conducta.

Será de aplicación directa el régimen disciplinario que en cada momento se prevea en el Convenio colectivo sectorial de la industria del metal para la provincia de Barcelona.

A la entrada en vigor del presente Convenio, el texto del Convenio sectorial por remisión al Acuerdo sobre el Código de Conducta Laboral para la Industrial del Metal prevé:

### 1. Principios ordenadores.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores/as que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los párrafos 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 por falta grave y muy grave que se imponga.

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

### 2. Graduación de las faltas.

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

### 3. 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.
- 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 veinticuatro 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.

Divendres, 9 de setembre de 2016

- 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.

#### 4. 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, alterando 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 las personas 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.
- 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 consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.



Divendres, 9 de setembre de 2016

---

### 5. 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 o a los compañeros de trabajo, pusiese 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 hayan sido objeto de 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/ras de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad, 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.

### 6. 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.

Divendres, 9 de setembre de 2016

### 7. 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 IX.

#### RETRIBUCIONES.

##### Artículo 46. Principios generales.

Todos los trabajadores, incluidos en este Convenio, percibirán los salarios que devenguen por periodos de un mes y les serán abonados en la cuenta que cada cual determine.

La empresa mantendrá a futuro la estructura salarial que resulte de aplicación de los acuerdos previstos en el presente Convenio a los trabajadores pertenecientes a la plantilla de U-Shin Spain, SLU.

Las contrataciones que se realicen durante la vigencia del presente Convenio, deberán encuadrarse en algunos de los grupos profesionales y niveles que se definen en el artículo 19 de este Convenio.

A los salarios de cada grupo profesional o nivel (reflejados en el Anexo I del presente convenio) se deberán añadir los pluses que pudieran corresponder, así como el complemento "Ad Personam". Dicho complemento se abonará únicamente a aquellos trabajadores/as que lo percibieran a 01.01.2016 en el importe fijado en dicha fecha.

La empresa se compromete a que estén disponibles los haberes en cada cuenta bancaria el último día laborable de cada mes, como plazo máximo.

Los impuestos, cargas sociales y cualquier deducción de tipo obligatorio que gravan en la actualidad o gravan en el futuro las percepciones del personal, serán satisfechas por quien corresponda conforme a la ley.

Los importes de las percepciones que figuran en este Convenio, son en todos los casos cantidades brutas, incluyendo los conceptos especificados en el párrafo anterior.

##### Artículo 47. Salario base de convenio.

Los trabajadores tendrán derecho a un salario base de convenio de importe anual en las cuantías establecidas en las tablas salariales contenidas en el Anexo I del presente Convenio.

El citado importe será abonado a razón de 14 pagas de idéntica cuantía (12 mensualidades ordinarias y 2 extraordinarias en verano y navidad).

Para el supuesto de descuento de días u horas no trabajadas por ausencias no retribuidas, el cálculo del salario hora se efectuará dividiendo la suma del salario base en tablas (Anexo I), entre la suma de horas de la jornada anual del trabajador más las horas equivalentes al periodo vacacional, (200 horas calculadas a razón de 8 horas por día laborable de vacaciones -20 días de verano y 5 días de Navidad-).

Derivado de la aplicación del sistema de cálculo anterior, el importe de las dos pagas extraordinarias no sufrirá descuento alguno como consecuencia de los días u horas no trabajadas por ausencias no retribuidas.

Con carácter adicional al salario base de convenio, los trabajadores percibirán en el importe individual que, en su caso, le corresponda a cada uno de ellos el complemento "ad personam". Para el cálculo del importe hora del complemento "ad personam" se aplicará idéntica fórmula a la prevista para el salario base.

Divendres, 9 de setembre de 2016

Artículo 48. Plus coordinador.

El Plus Coordinador será abonado a aquellos trabajadores a los que en cada momento se les asigne, y acepten voluntariamente realizar, la función de Coordinador/a.

Los importes del citado Plus para los años 2016 y 2017 se indican en Anexo II. Los importes especificados del plus coordinador para el año 2018 serán objeto de incrementos anuales en idénticos porcentajes a los previstos para el salario en el artículo 58 del presente Convenio.

La función de Coordinador será asignada o retirada de forma unilateral por la empresa en cada momento, preavisando con una antelación mínima de una semana.

Artículo 49. Complemento de enfermedad o accidente / enfermedad profesional.

La empresa garantiza la percepción del salario base más el complemento "ad personam" a todos aquellos trabajadores que se hallen en la situación de baja por enfermedad o accidente en los supuestos y porcentajes que se especifican en la tabla siguiente:

Nº días de baja IT	Nº periodos de baja IT del trabajador durante los últimos 12 meses				
	1 baja	2 bajas	3 bajas	4 bajas	5 o más
1er día	100%	50%	25%	0%	0%
2º día	100%	50%	50%	0%	0%
3er día	100%	95%	50%	0%	0%
4 - 15 días	100%	95%	90%	85%	80%
16 - 30 días	95%	90%	85%	80%	75%
31 - 90 días	90%	85%	80%	75%	75%
91 - 180 d.	85%	80%	75%	75%	75%
A partir de 181 d.	100%	100%	100%	100%	100%

El cálculo del salario que se abonará en situaciones de IT en aplicación de los porcentajes anteriores se efectuará por días naturales.

En el supuesto de que el absentismo global del personal de la planta no superase el 3% en el promedio de los últimos 12 meses naturales completos inmediatamente anteriores al inicio de cada baja individual, no resultará de aplicación la tabla anterior y el trabajador en IT tendrá derecho al 100% del salario base más complemento "ad personam". La variación del porcentaje de absentismo global durante la baja no dará lugar a variación respecto de la aplicación o no de la tabla.

Para el cálculo del porcentaje del absentismo global de planta se incluirán las bajas enfermedad IT, a excepción de los accidentes de trabajo e "in itinere" y las enfermedades profesionales.

El porcentaje que resulte de la aplicación de estos criterios será informado por escrito al Comité de Empresa con carácter mensual.

Se exceptúan de la aplicación de la tabla, tanto en el porcentaje a aplicar como en el número de bajas a contabilizar de los últimos 12 meses, las siguientes situaciones: Accidente de trabajo, incluyendo "in itinere", Enfermedad profesional; la hospitalización de 4 días o más, intervención quirúrgica con hospitalización y la intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario que será debidamente justificado. En consecuencia, en dichos supuestos el trabajador tendrá derecho al 100% del salario base más complemento "ad personam". En todas estas excepciones previstas, el trabajador percibirá el 100% del salario base más complemento "ad personam", desde el primer día de la baja causada por el mismo motivo independientemente de la fecha de la intervención quirúrgica u hospitalización, es decir, aunque la fecha de la baja IT no coincida con la fecha de inicio de la hospitalización o de la intervención quirúrgica (con o sin hospitalización).

El abono del Complemento Enfermedad o accidente recogido en el presente artículo se efectuará dentro de la mensualidad correspondiente, bajo la denominación "Complemento IT".

Divendres, 9 de setembre de 2016

La aplicación de los porcentajes previstos en la tabla anterior no podrá suponer en ningún caso que en cómputo anual (año natural), incluyendo las pagas extraordinarias, el trabajador perciba una retribución inferior por el periodo en que esté en situación de IT, incluido en su caso el complemento por IT, inferior a la prestación por IT a cargo de la Seguridad Social o la Mutua de Accidentes de Trabajo.

A petición expresa del trabajador, o en defecto de ésta con carácter semestral, la empresa le facilitará el número de bajas IT acumuladas en los últimos 12 meses que contabilicen a efectos de aplicación de la tabla mencionada. Asimismo, dicha información será facilitada al Comité de Empresa previa autorización de cada trabajador.

Artículo 50. Complemento de enfermedad para bajas IT durante el embarazo.

Las trabajadoras que tengan baja por enfermedad común durante el proceso de embarazo, les será de aplicación la tabla de complemento enfermedad siguiente:

Nº días baja IT	% sueldo
1er - 75º día	100%
76º - 120º día	90%
121º -180º día	85%
A partir del 181º día	100%

A dichas trabajadoras se les aplicarán los porcentajes establecidos en la anterior tabla, independientemente del número de bajas médicas en las que incurran durante todo el periodo de gestación.

En cuanto al cálculo del número de días de baja para determinar el porcentaje de salario correspondiente, se tendrán en cuenta todos los días en los que permanezcan las trabajadoras en situación de baja laboral durante el periodo de embarazo, aunque se trate de una misma baja o bajas distintas.

La situación de baja durante el embarazo será concebida como una situación especial, de modo que iniciado el embarazo y hasta tanto no se produzca la reincorporación de la trabajadora después de la maternidad, quedará interrumpido el cómputo de los 12 meses a los que se refiere la tabla general de absentismo establecida en el artículo anterior. Producida la reincorporación, se reanudará el citado cómputo de los 12 meses teniendo en consideración las bajas que se llevaban acumuladas con anterioridad a la situación de embarazo, si bien no se computarán las bajas producidas durante dicha situación de embarazo.

Se exceptúa la aplicación de la tabla establecida en este artículo, en los supuestos de baja por riesgo durante el embarazo que dé lugar a la prestación establecida en los artículos 134 y 135 de la Ley General de Seguridad Social.

Artículo 51. Plus nocturno - Compensación turno noche.

Se establece un plus nocturno, cuyas cantidades en EUR por hora trabajada para los años 2016 y 2017 se reflejan en Anexo II. Dicho importe será objeto en 2018 de incremento anual en idéntico porcentaje al previsto para el salario en el artículo 58 del presente Convenio.

Artículo 52. Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias de verano y de Navidad, se abonarán a razón de salario base y complemento "ad personam".

El ingreso de la paga extraordinaria de verano se efectuará junto con la nómina del mes de junio.

El ingreso de la paga extraordinaria de Navidad se efectuará junto con la nómina del mes de diciembre, efectuando la transferencia de ambas como máximo el día 24 de diciembre, estando disponible en las cuentas corrientes o libretas de ahorro del personal como máximo al día siguiente. La semana anterior al pago de la nómina de diciembre, los trabajadores que lo requieran podrán solicitar un anticipo de la paga extra de Navidad con una cantidad máxima del 90% del importe neto de la paga.

Las pagas serán concedidas en proporción al tiempo trabajado prorrateándose cada una de ellas, por semestres naturales del año en que se otorguen. Es decir, uno de enero a treinta de junio, para la de verano, y de uno de julio a treinta uno de diciembre, para la de Navidad.

Divendres, 9 de setembre de 2016

---

### Artículo 53. Anticipos.

Se concederán anticipos personales por un importe máximo de 240 EUR. El abono de dichos anticipos se efectuará exclusivamente mediante transferencia bancaria.

Se darán anticipos todos los viernes del año (si el viernes es festivo, el laborable anterior), y se exceptuarán los viernes en cuya semana se haya ingresado la nómina.

El anticipo deberá solicitarse al Departamento de Recursos Humanos como máximo el jueves a las 8 horas de la mañana, mediante el correspondiente impreso, indicando la cantidad solicitada. La solicitud se depositará directamente en el buzón del Departamento de Recursos Humanos.

### Artículo 54. Comidas en horarios especiales.

Cuando por necesidades de la empresa y a petición de los mandos y sin previo aviso algún trabajador tenga que prolongar su jornada de trabajo y el nuevo horario afecte a la comida o a la cena, recibirá una compensación por la comida o cena cuyo importe para el año 2016 y 2017 se especifican en Anexo II. Dicho importe será objeto de incremento en 2018 en idéntico porcentaje a lo previsto para el salario en el artículo 58 del presente Convenio.

### Artículo 55. Horas extras.

Se efectuarán si se precisan, como máximo las previstas legalmente. Sus importes para los años 2016 y 2017 por hora trabajada en día laborable y por hora trabajada en día festivo, se detallan en Anexo II. Dichos importes serán objeto de incremento en 2018 en idéntico porcentaje a lo previsto para el salario en el artículo 58 del presente Convenio, y resultará de aplicación a todo el personal de la empresa.

### Artículo 56. Guardias mantenimiento.

El personal de mantenimiento percibirá una compensación por cada guardia en función del tipo de guardia:

Guardia de mañana y media tarde.  
Guardia de mañana o tarde.  
Guardia de mañana y tarde.  
Guardia noche.

Los importes previstos para 2016 y 2017 se detallan para cada tipo de guardia en el Anexo II.

Dichos importes serán objeto de incremento en 2018 en idéntico porcentaje a lo previsto para el salario en el artículo 58 del presente Convenio.

### Artículo 57. Kilometraje.

En el caso de que un trabajador utilice su vehículo para efectuar una gestión para la empresa, se le compensará abonándole el kilómetro al precio estipulado en cada momento, si no se tiene compensación global por este concepto. La cantidad correspondiente para toda la vigencia del Convenio será de 0,25 EUR/kilómetro.

Asimismo, la empresa contratará una póliza flotante que cubra los desplazamientos del personal por motivos profesionales con su vehículo privado.

### Artículo 58. Incrementos salariales.

Las partes acuerdan la no aplicación de incremento alguno, para los años 2016 y 2017, manteniéndose durante dichos ejercicios los salarios establecidos para 2016. No obstante, en el caso de que la empresa tenga beneficios superiores al 3% (margen operativo) o 300 mil EUR en 2016 y 2017 respectivamente, cada trabajador/a percibirá una paga de beneficios para cada año equivalente al 1% de su salario bruto anual 2016. Estos importes se satisfarán una vez se depositen las cuentas anuales de la empresa en el Registro Mercantil y se abonarán en la nómina de agosto.

Para los años 2018 y 2019, se aplicará un incremento salarial del 1% para 2018 y del 1% para 2019. Estos incrementos salariales estarán recogidos en el Anexo I de este Convenio.

Divendres, 9 de setembre de 2016

---

Para el cálculo del margen operativo se estará a lo previsto en las normativas internacionales de contabilidad, GAAP (Generally Accepted Accounting Principles) e IFRS (International Financial Reporting Standards) de acuerdo a los criterios de aplicación comunes a todas las unidades de negocio del Grupo U-Shin. La empresa entregará una copia de ambas normativas a la Representación Legal de los Trabajadores.

Los incrementos anteriores resultarán de aplicación a la totalidad de los conceptos económicos recogidos en Convenio y detallados en Anexos I y II, a excepción de aquellos para los que se hayan previsto expresamente importes o incrementos específicos durante la vigencia del Convenio.

### CAPÍTULO X.

#### VIDA FAMILIAR.

##### Artículo 59. Parejas de hecho.

La empresa reconoce a las parejas de hecho los mismos derechos en todos los aspectos del convenio que a las parejas de derecho.

##### Artículo 60. Maternidad.

Durante el período de embarazo y lactancia, los trabajadores/as afectados/as tienen la posibilidad de elegir el turno de trabajo fijo adecuado a sus necesidades.

La baja laboral por maternidad no conllevará la pérdida del disfrute de vacaciones, aunque esta se produzca durante este período vacacional.

En el período de lactancia tendrán derecho a 1 hora/día de reducción de jornada indistintamente del momento de su disfrute.

Estas horas se podrán acumular para disfrutarlas de una sola vez a continuación del período de baja por maternidad, previa comunicación a la empresa.

La empresa comunicará al Comité de Empresa todas las solicitudes de reducción de jornada y acumulación de horas de lactancia para su seguimiento.

La empresa dotará a las mujeres en estado de gestación de prendas adecuadas en todo momento durante dicho período.

Para cualquier cuestión que no esté regulada en este Convenio nos remitimos a la Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras o normas complementarias o que desarrollen o sustituyan la misma.

##### Artículo 61. Ayudas especiales.

Los trabajadores que acrediten que tienen a su cargo hijos con un grado de minusvalía física o psíquico igual o superior al 33% tendrán derecho a una ayuda especial de carácter mensual (12 mensualidades). El importe previsto para los años 2016 y 2017 se detalla en Anexo II. Dicho importe será objeto de incremento en 2018 en idéntico porcentaje a lo previsto para el salario en el artículo 58 del presente Convenio.

### CAPÍTULO XI.

#### EL ACOSO SEXUAL.

##### Artículo 62. El acoso sexual en las relaciones de trabajo.

- Planteamiento:

Todas las personas tienen derecho al respeto y a la debida consideración de su dignidad, siendo el acoso sexual en las relaciones laborales aquel comportamiento que puede conllevar la vulneración de los derechos fundamentales protegidos por el Artículo 10.1, 14 y fundamentalmente el Artículo 18.1 de la Constitución Española.

Divendres, 9 de setembre de 2016

---

- Concepto:

Se considerará constitutiva de acoso sexual cualquier conducta, proposición o requerimiento de naturaleza sexual que tenga lugar en el ámbito de organización y dirección de una Empresa, respecto de las que el sujeto activo sepa o esté en condiciones de saber que resultan indeseadas, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La mera atención sexual puede convertirse en acoso si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha dado claras muestras de rechazo, sean del tenor que fueren. Ello distingue el acoso sexual de las aproximaciones personales libremente aceptadas, basadas, por tanto, en el consentimiento mutuo.

- El acoso sexual de intercambio:

En este tipo de acoso, la aceptación del requerimiento de esta naturaleza se convierte, implícita o explícitamente, en condición de empleo, bien para acceder al mismo, bien para mantener o mejorar el status laboral alcanzado, siendo su rechazo la base para una decisión negativa para el sujeto pasivo.

Se trata de un comportamiento en el que, de uno u otro modo, el sujeto activo conecta de forma condicionante una decisión suya en el ámbito laboral, la contratación, la determinación de las condiciones de trabajo en sentido amplio o la terminación del contrato, a la respuesta que el sujeto pasivo dé a sus requerimientos en el ámbito sexual.

- El acoso sexual medioambiental:

En este tipo de acoso, de consecuencias menos directas, lo definitorio es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase, no deseada por el destinatario/a, y lo suficiente grave para producir un contexto laboral negativo para el sujeto pasivo, creando, en su entorno un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, que acabe por interferir en su rendimiento habitual.

Lo afectado negativamente aquí es el propio entorno laboral, entendido como condición de trabajo en sí mismo: El sujeto pasivo se ve sometido a tal tipo de presión en su trabajo, por actitudes de connotación sexual, que ello termina creándole una situación laboral insostenible. La consecuencia negativa directa es normalmente personal, de naturaleza psicológica, y ésta, a su vez, es causa de una repercusión desfavorable en su prestación laboral.

- Expediente informativo:

La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la elucidación de los hechos acaecidos.

Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de 10 días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción.

Divendres, 9 de setembre de 2016

---

A estos efectos, el acoso sexual de intercambio será considerado siempre como falta muy grave. El acoso sexual ambiental podrá ser valorado como falta grave o muy grave, según las circunstancias del caso.

- Igualdad:

La empresa reconoce la no discriminación entre personas por ningún motivo, así como la igualdad entre hombres y mujeres.

CAPÍTULO XII.

CLÁUSULAS ADICIONALES.

Disposición adicional 1ª.

La empresa se compromete a no utilizar como criterio y a fundamentar la extinción de contrato de trabajadores fijos en plantilla, a la firma del presente Convenio, y ello cualquiera que sea el procedimiento (ERE, EXTINCIÓN OBJETIVA) sea por la causa que fuere, la circunstancia del coste salarial entre colectivos.

En el supuesto que la empresa plantee una reducción de plantilla por causas organizativas o productivas, se respetará el criterio de menor antigüedad a la firma del Convenio en la afectación de trabajadores, entendido referido tal criterio al grupo o sección correspondiente, siempre que el personal afectado no quisiera o no se pudiera acoplar a otras secciones existentes.

Disposición adicional 2ª.

El texto articulado del presente Convenio deroga y sustituye en su integridad a aquellos pactos o acuerdos de Empresa que previeran su transposición al nuevo texto del Convenio que contengan condiciones o términos de la relación laboral entre U-Shin Spain, SLU, y sus trabajadores en materias ya contenidas en el nuevo Convenio o deliberadamente excluidas del mismo durante su negociación.

Asimismo, se considerarán derogados y sustituidos por el presente Convenio todos aquellos acuerdos o pactos que aún no habiendo previsto su posterior transposición al Convenio, hagan referencia a materias contenidas en el nuevo texto del Convenio con contenido diverso o contradictorio al mismo.

Todo ello, a excepción de lo previsto en el acuerdo de fecha 16 de diciembre de 2015, acordado entre la Dirección y la representación legal de los trabajadores.

*Continúa en la página siguiente*



Divendres, 9 de setembre de 2016

### ANEXO I.

#### SALARIOS BASE 2016 Y 2017 POR GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES.

Grupo profesional	Nivel	Salario base anual 2016 y 2017 (incluyendo pagas extra julio y diciembre) (*)	Salario base mensual 2016 y 2017 (x 14 pagas)
Profesional de taller	G7I	17.339,19	1.238,51
	G7II	18.910,77	1.350,77
	G7IV	19.902,57	1.421,61
Técnicos y profesionales de organización y gestión	G6	23.102,33	1.650,17
	G5I	24.810,31	1.772,17
	G5II	26.518,29	1.894,16
	G4	28.270,41	2.019,32
Cuadros técnicos y directores	G3	29.952,17	2.139,44
	G2	34.207,16	2.443,37
	G1	38.711,37	2.765,10

Divendres, 9 de setembre de 2016

### ANEXO II.

#### TABLAS SALARIALES POR CONCEPTOS 2016 Y 2017.

Conceptos salariales	Importes año 2016 y 2017
Seguro vida Invalidez Permanente Absoluta o Fallecimiento natural	19.041,92
Seguro Vida Fallecimiento por Accidente	38.083,83
Seguro vida Fallecimiento por Accidente de Circulación	57.125,75
Comida formación	16,2611
Desplazamiento formación	8,3218
Plus flexibilidad jornada	52,3858
Ayuda Especial	169,2738
Plus Nocturno	1,7058
Horas extra día laborable	19,3778
Horas extra día festivo	23,6104
Guardia mant. Mañana y media tarde	71,9388
Guardia mant. mañana o tarde	50,7832
Guardia mant. mañana y tarde	84,6368
Guardia mant. Noche	59,2489
Plus Coordinador	10,6347

Divendres, 9 de setembre de 2016

---

### ANEXO III. ACTUACIÓN EN CASO DE ACCIDENTE O INDISPOSICIÓN.

#### ACTUACIÓN EN CASO DE ACCIDENTE (\*):

##### A) Persona herida LEVE.

###### A.1 Horario: 8 a 20 horas de lunes a viernes.

1. Llamar a Taxi (a cargo de la Mutua Universal).
2. Llevar herido/a al Centro Asistencial de Mutua Universal en Martorell (C. Ausias March, 3. Martorell).
3. Dejar registrado el incidente en QRQC para analizarlo.

###### A.2 Horario: 20 a 8 horas de lunes a viernes, sábado y festivos.

1. Llamar a Taxi (a cargo de la Mutua Universal).
2. Llevar herido/a al Hospital de Martorell (Av. Mancomunitats Comarcals, 1-3. Martorell).
3. Dejar registrado el incidente en QRQC para analizarlo.

##### B) Personal herida GRAVE.

###### 1. Llamar a Ambulancia: 061.

###### 2. Llevar el herido en ambulancia al Hospital de Martorell (Av. Mancomunitats Comarcals, 1-3. Martorell).

###### 3. Llamar inmediatamente a:

- 3.1 Responsable RRHH.
- 3.2 Responsable Producción.

(O a quien se delegue en caso necesario).

###### 4. Asegurar el contacto con la familia (el/la trabajador/a o el/la responsable).

###### 5. Dejar registrado el incidente en QRQC para analizarlo.

Importante: Disponemos de botiquines de primeras curas facilitados por la Mutua Universal, situados en la Planta.

(\*) El/la supervisor/a o, en su ausencia, el/la coordinador/a gestionará la aplicación de este procedimiento en Producción.

#### ACTUACIÓN EN CASO DE INDISPOSICIÓN (\*).

Si se produce una indisposición:

##### A) Indisposición LEVE.

###### 1. Comunicar la incidencia a la persona responsable de la Sección: supervisor/a o coordinador/a (en su ausencia).

###### 2. El/la trabajador/a se marchará en su vehículo (si puede conducir) o en taxi a su cargo (si considera que no puede conducir).

##### B) Indisposición GRAVE.

###### 1. Comunicar la incidencia a la persona responsable de la Sección: supervisor/a o coordinador/a (en su ausencia).

###### 2. Llamar a Ambulancia: 061.

###### 3. Llevar al/la trabajador/a en ambulancia al Hospital de Martorell (Av. Mancomunitats Comarcals, 1-3. Martorell).

###### 4. Asegurar el contacto con la familia (el/la trabajador/a o el/la responsable).

Divendres, 9 de setembre de 2016

---

**Importante:**

- En caso de indisposición, la última decisión sobre la idoneidad de marcharse de la empresa será del propio/a trabajador/a que posteriormente deberá justificar la salida debidamente.
  - En caso de que el/la trabajador/a decida marcharse en un taxi y no en su propio vehículo, el taxi irá a cargo del/la trabajador/a.
  - En caso de indisposición grave, la empresa gestionará a su cargo la vuelta del hospital a la planta, si fuera necesario.
- (\*) El/la supervisor/a o, en su ausencia, el/la coordinador/a gestionará la aplicación de este procedimiento en Producción.

Divendres, 9 de setembre de 2016

CATALÀ.

Traducció del text original aportada per les parts.

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA U-SHIN SPAIN, SLU, PER ALS ANYS 2016-2018.

CAPÍTOL I.

ÀMBIT D'APLICACIÓ I DISPOSICIONS GENERALS.

Article 1. Àmbit territorial.

El present Conveni és d'aplicació al centre de treball que l'empresa té a la localitat d'Abrera.

Article 2. Àmbit funcional i personal.

S'apliquen les normes del present Conveni a tots els treballadors i treballadores que integren la plantilla d'U-Shin Spain, SLU, a les diferents seccions, departaments i centres productius que conformen l'empresa, amb les següents excepcions:

- El personal al que fan referència els articles 1.3.c) i 2.1.a) de l'Estatut dels treballadors (alta direcció i consellers).
- Els treballadors que segons classificació interna del Grup U-Shin tinguin la classificació d'Enginyers i Quadres, sempre i quan manifestin expressament la seva voluntat d'excloure's de manera definitiva i irreversible de l'aplicació del Conveni. No obstant, aquesta exclusió ho serà exclusivament respecte del règim econòmic-salarial previst al mateix.

En referència a això, l'empresa comunicarà al Comitè d'Empresa les persones d'aquest col·lectiu que, en cada moment, es mantinguin afectades pel Conveni Col·lectiu en la seva totalitat i les que hagin optat per l'exclusió de la seva aplicació.

Article 3. Dret supletori.

En el que no es prevegi al present Conveni, s'aplicarà el Conveni col·lectiu de la indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona o les normes legals de rang superior i d'aplicació general.

Article 4. Vigència i vinculació a la totalitat.

El present Conveni s'estableix per tres anys, des de l'1 de gener de 2016 fins al 31 de desembre de 2018.

El present Conveni quedarà automàticament prorrogat d'any en any, per tàcita reconducció, si no hi ha denúncia del mateix.

La denúncia proposant la iniciació, revisió o pròrroga, s'haurà d'efectuar amb una antelació mínima de tres mesos ala data del seu venciment davant de l'autoritat laboral competent.

S'entendrà prorrogat el present conveni durant el temps que hi ha entre la data de terminació i l'entrada en vigor del conveni que el substitueixi, tret dels efectes retributius, que seran retroactius a l'esmentada data de terminació.

Les condicions que es pacten al present conveni formen un tot orgànic i indivisible i a efectes de la seva aplicació pràctica, s'han de considerar globalment.

Sense perjudici del que s'estableix a la Disposició Addicional 2ª, en cas de necessitat d'inaplicació de les condicions establertes al present Conveni, s'estarà al que disposa l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors. Finalitzat el període de consultes sense acord, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Mixta prevista a l'article 8 del present Conveni. La Comissió Mixta haurà de pronunciar-se en un termini màxim de 7 dies a comptar des que la discrepància fou plantejada. Quan no s'hagi sol·licitat la intervenció de la Comissió Paritària o aquesta no hagués arribat a un acord, l'assumpte serà sotmès a una mediació davant el Tribunal Laboral de Catalunya.

Divendres, 9 de setembre de 2016

---

### Article 5. Garantia "ad personam".

Tots els treballadors afectats pel present Conveni que, a títol personal, gaudiren d'unes condicions superiors a les aquí pactades, se'ls hi respectarà a tots els efectes, amb estricta garantia "ad personam".

Aquesta garantia no serà ni compensable ni absorbible.

La interpretació del que disposa aquest article correspon a la Comissió Mixta de Vigilància i Arbitratge, sens perjudici de la competència dels organismes administratius o contenciosos en la matèria.

### Article 6. Complement "ad personam".

Els treballadors que gaudeixin de condicions retributives superiors a les pactades al present Conveni en concepte de Complement "ad personam" tindran dret al respecte futur del mateix, que no tindrà caràcter compensable ni absorbible i es revaloritzarà en igual percentatge que els increments que es pactin a la negociació col·lectiva futura.

L'import establert per cada empleat/da serà el que correspongui a data 01.01.2016 i s'abonarà en les 14 pagues.

### Article 7. Absorció i compensació.

Les condicions econòmiques d'aquest Conveni, considerades en conjunt, comprenen i compensen les que en qualsevol moment puguin existir, d'acord amb les disposicions legals i administratives de Convenis i de qualsevol altre origen, com també absorbiran les que en el futur es puguin establir, qualssevol que siguin les normes de les que es deriven.

En els supòsits d'ascensos o promocions, provisionals o definitives, a llocs de Tècnics i professionals d'organització i gestió o Quadres Tècnics i Directors, l'increment de salari que es derivi d'aquest ascens podrà ser detret dels imports que, en el seu cas, el treballador percebé sota el concepte de Complement "ad personam", per aplicació de la figura de compensació i absorció en l'import que el treballador i empresa acordin expressament per assolir el nou nivell salarial.

### Article 8. Comissió mixta de vigilància i arbitratge de conveni.

COMPOSICIÓ. Quatre membres en representació de la Direcció i altres quatre representants dels treballadors, que siguin membres del Comitè d'Empresa, i com suplents els que en cada moment es determini.

FINALITAT. Atendre, estudiar i tractar de resoldre els problemes que sobre la interpretació i aplicació del Conveni poguessin sorgir.

FUNCIONAMENT. Quan es plantegi un dubte, sobre la interpretació o aplicació del Conveni, es presentarà per escrit a través de la Direcció corresponent, la qual tractarà de solucionar-ho.

De no ser possible la solució, es passarà el tema, sigui per part del Comitè d'Empresa o la Direcció de Recursos Humans de l'empresa, a la Comissió Mixta d'Arbitratge i Vigilància del Conveni. Si sobre aquest tema s'obté a la Comissió un acord per majoria, s'aixecarà acta i dit acord serà executat, obligant a ambdues parts.

De no produir-se acord o si resultes empat en la votació, s'efectuarà una consulta. Ambdues parts podran plantejar demanda davant els organismes corresponents.

De no ser possible la solució, es passarà el tema, sigui per part del Comitè d'Empresa o la Direcció de Recursos Humans de l'empresa, a la Comissió Mixta d'Arbitratge i Vigilància del Conveni, la qual s'haurà de reunir dins dels 15 dies laborables següents i resoldre en el termini dels 15 dies laborables següents a la reunió. Si sobre aquest tema s'obté a la Comissió un acord per majoria, s'aixecarà acta i dit acord serà executat, obligant a ambdues parts.

Les discrepàncies sorgides en el si de la Comissió Mixta de Vigilància i Arbitratge de Conveni podran ser sotmeses per qualsevol de les parts als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya. De concloure la mediació sense avenença, s'estarà al que disposa la legislació vigent, en quant a procediments administratius i judicials per la resolució de conflictes.

Divendres, 9 de setembre de 2016

### CAPÍTOL II.

#### ORGANITZACIÓ DE TREBALL-ACTIVITAT-QUALITAT.

##### Article 9. Organització del treball.

L'organització del treball és competència exclusiva de l'empresa. És voluntat de les parts adequar-la als principis i normes de sistema de producció U-Shin: 5S, HOSHIN, SMED, TPM.

Es obligació de l'empresa:

- Procedir al càlcul de temps, mètodes i sistemes de treball a través del Servei de Temps, partint de valors reconeguts internacionalment.
- Posar en coneixement del Comitè d'Empresa els temps d'adaptació i experimentació de nous productes i processos d'organització, així com les variacions a les normes ja existents, amb 15 dies d'antelació.
- Demanar al Comitè d'Empresa l'assessorament o orientació i propostes, en tot el que es relacioni amb els canvis de sistemes d'organització del Treball.
- Facilitar a petició dels treballadors, les especificacions de les tasques assignades a cada fase de treball, així com els temps que corresponen.
- Establir i redactar la fórmula que serveixi pel càlcul de les retribucions, de manera clara i senzilla, per a que tots els treballadors puguin normalment entendre-les.

El personal de U-Shin Spain, SLU, prestarà la màxima col·laboració dins les normes U-SHIN 5000 para assolir els objectius.

##### Article 10. Temps.

Es seguiran les següents normes d'aplicació:

Determinació i revisió de temps.

El sistema de càlcul de temps de producció en l'empresa serà el sistema MTM Internacional sense coeficients a activitat 100.

El rendiment 100 serà el mínim exigible, tret per circumstàncies no imputables al treballador.

Es consideraran com temps de descans per fatiga i necessitats personals, els trenta-tres minuts (33') de pauses, contemplades a l'article 25 del present Conveni, per tant, la jornada a efectes de càlcul del rendiment serà la de presència menys les pauses, així com el temps dedicat als cinc minuts de neteja i reunió i totes aquelles tasques assignades per l'empresa que no estiguin recollides al sistema de càlcul de temps.

La modificació de temps s'efectuarà quan es donin algunes de les circumstàncies següents:

1. Per reforma o modificació de mètodes, components i procediments.
2. Quan s'hagi incorregut en manifest error de càlcul.

S'informarà a la Comissió de temps la data d'aplicació dels temps, amb un termini d'antelació de al menys tres dies. Mètodes donarà les explicacions necessàries sobre els temps a aquesta Comissió.

En cas de que la Comissió no estigui d'acord amb els nous temps, es farà intervenir a experts externs (tant per part de l'empresa com per part de la Comissió), amb l'objecte de revisar els temps plantejats resolvent el litigi en un termini màxim de 15 dies naturals, a partir de la data d'aplicació del temps.

Dins d'aquest mateix termini de 15 dies naturals, qualsevol de les parts podrà sol·licitar la intervenció del Tribunal Laboral de Catalunya, al que les mateixes acorden sotmetre's expressament en tràmit d'arbitratge, de no haver obtingut prèviament un acord entre aquelles en els procediments de conciliació i mediació de l'esmenat Tribunal.

Divendres, 9 de setembre de 2016

Resumint, en un termini màxim de 18 dies naturals, tres d'informació a la Comissió i 15 per la revisió dels experts, els temps han d'estar resolts o pendents de resolució del Tribunal Laboral de Catalunya.

El temps necessari de formació al lloc per una persona que ocupa per primera vegada, serà determinat per mètodes, acceptat per producció i comunicat per escrit al Comitè d'Empresa.

- Període d'adaptació per: temps nous, centres productius, fases en cadena, manuals, automàtiques i semiautomàtiques:

Quan es comença a treballar en un article nou, modificat, o en una nova instal·lació, fins que es determini el temps de la instal·lació, el treballador no podrà ser objecte de sanció ni podrà veure modificat el seu salari (salari base més complement "ad personam") que ve percebut habitualment, amb la condició de que el personal afectat romangui les hores de treball al seu lloc i treballant normalment. Aquest període ajudarà a l'adaptació del personal.

a) Fases en cadena o instal·lacions automàtiques o semiautomàtiques:

Quan el temps vingui donat per la instal·lació, l'operari percebrà el salari base més complement "ad personam" que ve percebut habitualment des del primer dia.

Si el temps de la cadena o instal·lació ve donat per una fase manual, el director corresponent facilitarà el tipus d'ajuda, formació i adaptació necessària.

b) Temps de preparació, canvis, neteja de màquines i instal·lacions i temps curts (inferiors a 2 hores):

El temps utilitzat en aquestes funcions s'abonarà a raó del seu salari (salari base més complement "ad personam") que ve percebut habitualment.

- Temps d'atur per causa de força major:

Els temps d'atur improductius, causats per força major, és a dir, no imputables a l'empresa ni als treballadors, podran suposar motiu de suspendre el treball fins la seva resolució. No obstant, si l'empresa decideix que els treballadors poden romandre als seus llocs de treball, se'ls hi abonarà el seu salari (salari base més complement "ad personam") que venen percebut habitualment, des del primer moment. Si pel contrari, es precisa de la suspensió dels treballs, la Direcció juntament amb el Comitè, acordaran la recuperació del temps no treballat.

Per motius aliens a l'interessat i propis de l'organització de l'empresa, aquesta abonarà el temps d'inactivitat a raó del seu salari (salari base més complement "ad personam") que ve percebut habitualment, amb la condició de que l'afectat es presti a treballar en qualsevol altre lloc. En qualsevol altre cas, serà sempre l'afectat el que deixi el seu lloc de treball, reintegrant-se al mateix un cop superada la dificultat que va crear l'aturada.

Article 11. Valoració de llocs de treball.

Ambdues parts acorden la submissió expressa a la mediació del Tribunal Laboral de Catalunya pels eventuais conflictes que poguessin suscitar-se en matèria de valoració i qualificació dels llocs de treball i el seu enquadrament als respectius grups i categories professionals.

Article 12. Comandaments de lliure designació.

Als càrrecs de comandament (a partir del Grup Professional 4 inclòs), quan es produeixi una vacant, l'empresa podrà designar per ocupar-la, en forma provisional o accidental, al treballador que cregui que reuneix les millors condicions. La interinitat en aquest nou lloc tindrà una duració màxima de sis mesos continus en un any o de vuit mesos discontinus en un període de dos anys.

Durant aquests períodes, l'empresa podrà desistir de passar a definitiva la designació pel lloc del que es tracti, sense més obligació que la d'abonar-li la diferència del salari corresponent al temps que els hagi desenvolupat.

Article 13. Promoció de personal.

Totes les vacants de llocs que no siguin comandaments de lliure designació, es proveiran per concurs-oposició entre tot el personal de l'empresa que ho sol·liciti.



Divendres, 9 de setembre de 2016

La convocatòria de les mateixes s'anunciarà als taulells d'anuncis i amb antelació no inferior a 15 dies. En aquests anuncis s'haurà de fer constar ineludiblement:

Vacant o llocs a cobrir i grup professional i nivell al que correspon.

Data en que s'hauran de fer els corresponents exercicis, temaris, o pràctiques a desenvolupar, així com les condicions requerides per aspirar a elles, fent-se constar la manera de celebrar-los i els mèrits, títols i demés circumstàncies que siguin pertinents. S'efectuaran els exàmens abans de que es produeixi la vacant, quant això sigui possible.

Pels casos de promoció individual a les proves d'aptitud assistirà un representant dels treballadors si ho sol·licita l'interessat.

Article 14. Tribunal d'examen per concurs-oposició.

La composició del Tribunal d'examen tindrà la següent estructura:

- El president serà el cap del departament, on existeixi plaça a cobrir, o persona en qui delegui.
- Dos Vocals, un designat per l'empresa i un altre pel Comitè.
- Aquest últim haurà de ser triat d'entre els seus membres i procurarà que sigui del grup professional, nivell i categoria del càrrec o vacant a cobrir, podent ser assessorat en la qualificació d'exercicis per qui proposi el Comitè d'entre els seus membres com a més apte per aquest comès.
- Un secretari, sense veu ni vot, nomenat pel Departament de RRHH, el qual es limitarà a donar fe en l'acta, la que haurà d'estar firmada per tot el Tribunal i a la que s'haurà d'adjuntar els exercicis degudament firmats dels concursants; de quantes incidències hagin concorregut en l'examen, així com el resultat del mateix.

En un termini màxim de deu dies hàbils a partir de l'examen s'haurà de posar en coneixement de tots i cada un dels candidats la relació nominal endreçada de les qualificacions obtingudes.

En igualtat de puntuació, serà factor diriment la major antiguitat a l'empresa.

En tot cas, quan obtinguin la qualificació d'aprovat, ocuparan per rigorós ordre de puntuació, sense necessitat de nou concurs, les places vacants per idèntic lloc o càrrec que en els dotze mesos successius poguessin produir-se.

En cas de que cap candidat obtingui la puntuació mínima exigible, o d'absència de candidats, l'empresa podrà contractar directament de l'exterior, complint els mateixos requisits de coneixements que amb el personal de plantilla, reservant-se el dret a una exigència superior.

El personal que hagi superat l'examen d'ascens a un lloc superior, estarà subjecte a un període d'adaptació de quatre mesos al final del qual, es confirmarà l'ascens: durant aquest període d'adaptació percebrà el salari del nou lloc de treball.

Article 15. Ocupació de llocs de grup professional o nivell superior.

Tots els treballadors, en casos no habituals de necessitat, podran ser destinats a treballs de grup professional o nivell superior amb el salari que correspongui a aquest grup professional o nivell, reintegrant-se al seu antic lloc quan cessi la causa que va motivar el canvi.

Aquest canvi no pot ser de duració superior a quatre mesos ininterromputs, i el treballador al cap d'aquest temps haurà de tornar al seu antic lloc i grup professional o nivell.

Quan un treballador realitzi durant quatre mesos consecutius treballs de grup professional o nivell superior, se li abonarà el salari de dit grup professional o nivell superior, ocupant la vacant, si li correspon, d'acord amb les normes sobre ascensos o, en cas contrari, reintegrant-se al seu primitiu lloc de treball, ocupant-se aquella vacant per qui correspongui.

En el cas de que un treballador ocupi llocs de valoració superior durant vuit mesos alterns, consolidarà el salari de dit grup professional o nivell, a partir d'aquest termini, sense que això suposi necessàriament, la creació d'un lloc de treball d'aquest grup professional o nivell.

Divendres, 9 de setembre de 2016

---

El paràgraf anterior no serà aplicable als casos de substitució per malaltia, maternitat, accident de treball, permisos o ocupació de càrrecs oficials o sindicals, en aquest cas la substitució comprendrà tot el temps que durin les circumstàncies que l'hagin motivat, sense cap efecte de consolidació.

Article 16. Formació.

L'empresa millorarà el nivell de formació professional del personal per dos sistemes: Formació Interna, sempre que sigui possible amb períodes de preparació i ensenyament pràctic o amb Formació Externa, mitjançant cursos d'ensenyament professional.

S'estableix un temps dedicat a formació amb caràcter voluntari de 24 hores cada semestre fora de la jornada laboral. L'empresa abonarà una compensació per dia de formació en concepte de desplaçament i una altra compensació en concepte de dinar. Els imports per 2016 i 2017 es reflecteixen a l'Annex II i per l'any 2018 seran objecte d'increment en idèntic percentatge als acordats pels salaris a l'article 58 del present Conveni. L'abonament d'aquestes quantitats es realitzarà per dia de formació, abonant-se a la nòmina. La formació no superarà un màxim de tres hores per dia.

L'empresa estarà obligada a acomodar els horaris del personal que segueixi cursos de formació professional d'ensenyaments oficials durant els dies de curs escolar. En el cas de discrepància, la Comissió paritària valorarà la idoneïtat de la sol·licitud.

CAPÍTOL III.

INGRESSOS I BAIXES.

Article 17. Ingress de personal.

L'ingrés del personal es farà d'acord amb les disposicions legals vigents. En el període de prova, no computaran els dies no treballats amb motiu de malaltia, accident o qualsevol altre motiu d'absència al treball, i la seva duració serà l'establerta com a màxima, per cada grup professional a les disposicions que regulin el tema.

L'empresa realitzarà les proves d'ingrés que consideri oportunes i classificarà al personal d'acord a les funcions per a les que contracti i no per la capacitat que pogués tenir a títol personal.

Durant el període de prova, tant el treballador com l'empresa, podran desistir de la prova i procedir a la rescissió del contracte, sense necessitat de preavis, i si aquesta decisió fos adoptada per l'empresa s'abonarà una indemnització equivalent al salari d'una setmana.

La Direcció comunicarà les vacants a cobrir al Comitè d'Empresa, o en el seu defecte a les Seccions Sindicals (si n'hi ha), les quals faran les gestions oportunes a nivell sindical per presentar candidats.

Quan l'empresa necessiti incrementar la plantilla de personal fix, tindrà en compte a tots els treballadors eventuais que tinguin el perfil i les condicions requerides pel lloc de treball que es necessita cobrir.

Quan algun treballador de la plantilla activa morís, la Comissió de contractació valorarà la situació familiar i la tindrà en compte, per donar prioritat de contractació a un altre membre de la família, sempre que reuneixi els requisits legals per ser contractat.

L'empresa tindrà en compte les recomanacions que marca la Llei amb el que respecta a la contractació de personal amb minusvalidesa.

- COMISSIÓ D'OCUPACIÓ I CONTRACTACIÓ.

Verificar las noves contractacions que es produeixin a partir de la firma del present Conveni d'Empresa, i entendre el seguiment dels treballadors d'ETT rebent de l'empresa informació setmanal.

La informació que l'empresa ha de proporcionar a la comissió de contractació serà la següent:

- Per les ETT (Empresa de Treball Temporal).
- Copia bàsica del contracte.

Divendres, 9 de setembre de 2016

- TC (Seguretat Social), al dia de cotització per part de l'empresa pertanyent al treballador, o document legal d'alta a la Seguretat Social.

- Les ETT seran utilitzades amb respecte a la legalitat vigent.

2. La comissió de contractació, s'encarregarà de velar que es compleixin tots els acords en matèria de contractació celebrats entre el Comitè i l'empresa, així com de que es compleixin les normatives vigents en cada moment en matèria de contractació.

L'empresa facilitarà els llistats necessaris, tant de contractació com de personal ja fix a l'empresa, sempre que li siguin sol·licitats per la Comissió de contractació o el Comitè d'Empresa.

L'empresa té l'obligació de complir en matèria d'informació i documentació sobre aquest tema, les normatives legals vigents.

Les parts s'adhereixen i s'acullen a l'article 32.d del Conveni provincial de la indústria siderometal·lúrgica de Barcelona per quant respecta a la duració del contracte eventual per circumstàncies de la producció.

Article 18. Normativa i requisits per l'ingrés.

Per ingressar a l'empresa, el personal seleccionat haurà d'aportar justificant de la seva experiència professional a les Empreses anteriors i els documents oficials que se'ls requereixi.

Es sotmetrà a les proves teòric-pràctiques que fossin preceptives del grup professional i nivell de la plaça que es pretengui i les proves psicotècniques i revisions mèdiques que l'empresa consideri oportunes. La falsificació de dades a les proves i a la sol·licitud d'ingrés, serà motiu de rescissió del contracte, si afecten a les suposades capacitats professionals al·legades pel lloc de treball.

L'empresa conjuntament amb el Comitè d'Empresa acorden: l'obligatorietat per part de l'empresa, de realitzar una revisió mèdica a tots els treballadors que ingressin a l'empresa, com a màxim en el termini del període de prova, tenint en compte sempre les lleis legals vigents referents al tema.

Article 19. Grups professionals i nivells.

La classificació professional del personal de U-Shin s'efectuarà en atenció als Grups Professionals i Nivells dins dels mateixos que s'especifiquen més endavant.

Es reconeix com úniques categories i grups professionals pel personal de fàbrica les de:

- Professional de taller, supervisor, auditor de qualitat i manteniment.

Atot el personal pertanyent a la plantilla de l'empresa a la firma del present Conveni se li respectaran els grups professionals que ostentin.

Tots els treballadors/es de l'empresa, seran adscrits a una de les dues Divisions Funcionals existents en la mateixa (Fàbrica i Oficines) i a un Grup Professional.

Ambdues circumstàncies definiran la seva posició a l'esquema organitzatiu de l'empresa.

La totalitat del personal de l'empresa s'enquadra dins d'un dels següents tres Grups Professionals definits en els següents termes:

A) Professionals de Taller.

És el personal que pels seus coneixements i/o experiència executen operacions relacionades amb la producció, actuant en el procés productiu, transport o altres operacions auxiliars, podent realitzar alhora, funcions de coordinació.

Dins d'aquest Grup Professional no existiran Categories professionals diferenciades, però si s'establiran tres nivells diferents, en funció del grau de polivalència i policompetència desenvolupat per cada treballador.

Divendres, 9 de setembre de 2016

---

### B) Tècnics i Professionals d'Organització i Gestió.

És el personal que pels seus coneixements i/o experiència realitza tasques administratives, comercials, organitzatives, d'informàtica, de laboratori, de qualitat, de manteniment i en general les específiques de llocs d'oficines, que permeten informar de la gestió, de l'activitat econòmic-comptable, coordinar labors productives o realitzar tasques auxiliars que comportin atenció a les persones.

### C) Quadres Tècnics i Directors.

És el personal amb alt grau de qualificació, experiència i aptituds equivalents a les que poden adquirir amb titulacions superiors i mitjanes, realitzant tasques d'elevada qualificació i complexitat.

### GRUPS PROFESSIONALS:

#### A) Professionals de taller.

##### Grup professional 7.

##### Perfil de funcions:

Són els treballadors/es que executen tasques sota dependència de comandaments o de més alta qualificació dins de l'esquema de l'empresa, normalment amb alt grau de supervisió, però amb certs coneixements professionals, amb un període d'adaptació.

Els treballadors adscrits a aquest grup professional podran realitzar qualsevol de les activitats que s'enumeren a continuació, i aquelles altres similars, addicionals o complementaries d'aquestes que puguin considerar-se incloses dins de les funcions genèriques de producció encomanades a aquest grup.

1. Activitats que exigeixen maneig de quadres indicadors i panells.
2. Tasques d'ajustament de sèries d'aparells, muntatge de sèries de conjunts i subconjunts.
3. Tasques de verificació consistents en la comprovació visual i/o mitjançant patrons de mesurament directa ja establerts de la qualitat dels components en processos de muntatge i acabats de conjunts i subconjunts.
4. Treballs de vigilància de màquines estàtiques en desplaçaments de materials (cintes transportadores i similars).
5. Buscar contínuament la millora del procés i els objectius de productivitat i qualitat.
6. Identificar correctament i registrar els productes no conformes.
7. Participar activament a les reunions de 5 minuts.
8. Transmetre el seu coneixement.
9. Mantenir l'ordre i neteja al lloc de treball.
10. Respectar i mantenir les normes de seguretat i medi ambient al lloc de treball i a totes les instal·lacions de l'empresa.
11. Tasques de transport i paletització realitzades amb elements mecànics.
12. Canvis d'embalatge de cartró a back de plàstic (alimentació frontal).
13. Carga del petit tren de components.
14. Col·locació de les caixes de cartró buides en màquines d'embalatge per reciclatge.
15. Conducció de màquines elèctriques i mecàniques amb permís i/o formació adequada, entenent que pot combinar-se aquesta activitat amb una altra diferent pròpia del Grup Professional.

Divendres, 9 de setembre de 2016

16. Subministrament a línies de producció.
17. Retirar las caixes buides de producció i reposar-les per caixes plenes.
18. Responsabilitat sobre la maquinaria que s'està manejant i el seu manteniment (vigilar l'estat de la bateria: càrrega, aigües). Les anomalies detectades es comunicaran al Cap d'immediat o, en defecte, a l'immediat superior.
19. Coneixement i aplicació del sistema Kanban.
20. Càrrega i descàrrega de camions, controlant i col·locant el material a la seva ubicació.
21. Control de càrregues (referències i quantitats) d'acord amb l'albarà d'entrega.
22. Compliment del FIFO.
23. Transmissió de la informació per la elaboració i control de la documentació de los embalatges buits.
24. Aprovisionament de prestatgeries i tren.
25. Organització del magatzem i exteriors, sota la supervisió del responsable.
26. Realització del manteniment bàsic de la línia, maquinària i els seus components.
27. Efectuar reglatges i canvis de sèries d'acord amb els procediments SMED, controlant els canvis, anotant resultats als panells corresponents.
28. Canviar bateries de carretons elèctrics.
29. Realització de les tasques mecàniques associades a els canvis de motlles d'injecció, sempre que disposin de la necessària formació per dur-la a terme.
30. Realitzar el OK d'arrencada de producció.
31. Anotar les dades relatives a rebutjos, elaborant gràfics simples de control estadístic i complimentar la matriu d'autoqualitat i les fulles del QRQC.

Els treballadors que en l'actualitat es trobin adscrits a aquest Grup Professional, així com les contractacions que es realitzin al futur, s'hauran d'enquadrar en algun dels tres nivells que es defineixen a continuació, de conformitat amb les seves capacitacions i, en especial, la polivalència i la policompetència, tal com vinguin expressades en cada moment segons els criteris d'U-Shin.

L'empresa impartirà la formació necessària per a que tot treballador assoleixi la polivalència i policompetència de cada un dels nivells que es detallen a continuació, segons les normes de formació previstes al present Conveni.

A aquests efectes, s'entén per polivalència la capacitat en el compliment de diferents llocs de treball, respectant per cada un d'ells els estàndards de qualitat i productivitat, i per policompetència la capacitat de dominar efectivament diferents funcions de l'àmbit de producció.

En base a l'anterior el personal adscrit a aquest Grup Professional 7 estarà inclòs en un dels següents nivells:

Nivell I. Personal de nou ingrés (0 a 12 mesos de prestació de serveis):

En aquest nivell el treballador té un coneixement limitat dels diferents processos productius i li manca especialització en les relacions de les diferents funcions de cada procés, sense haver pogut assimilar ni mètodes ni el sistema de producció U-Shin, dins de la EAP-ZAP.

Nivell II. Personal de 12 a 24 mesos de prestació de serveis:

Als dotze mesos, es consideraran assumits els coneixements del Grup 7 (Nivell II), que correspon al treballador, que ha adquirit la capacitat necessària per alguns processos productius amb l'adequada especialització en les diferents funcions del procés, tenint un acceptable nivell d'assimilació dels mètodes i sistemes de producció U-Shin dins de la EAP-ZAP, passant automàticament al Nivell II d'aquest Grup Professional 7.

Divendres, 9 de setembre de 2016

---

Nivell IV. Personal de més de 24 mesos de prestació de serveis:

Als vint-i-quatre mesos es consideraran assumits els coneixements que corresponen al treballador amb un nivell de total especialització en les diferents funcions i processos productius, dins de la EAP-ZAP, sent a més plenament polivalents i policompetents, passant automàticament al Nivell IV d'aquest Grup Professional 7.

Per adquirir cada un dels diferents nivells (I a IV), s'haurà de tenir en compte tot el temps de prestació de serveis des del primer contracte en l'empresa.

Coordinadors:

Dins del present Grup Professional 7 de Professionals de Taller, aquells treballadors i treballadores del Nivell IV designats per l'empresa en cada moment, que voluntàriament acceptin exercir tal càrrec o funció, seran nomenats Coordinadors/es.

La funció de Coordinador/a serà assignada o retirada de manera unilateral per l'empresa en cada moment, preavisant amb una antelació mínima d'una setmana. Tanmateix, els treballadors que haguessin acceptat la funció podran renunciar a la mateixa i a la seva compensació preavisant a l'empresa amb un mínim d'una setmana d'antelació, passant a continuació a prestar exclusivament les tasques de producció pròpies del Grup Professional 7.

Aquests treballadors, amb caràcter addicional a les tasques assignades als Professionals de Taller, realitzaran treballs d'execució autònoma que exigeixin, habitualment, iniciativa i raonament per part dels treballadors i treballadores encarregats de la seva execució, assumint, sota supervisió, la responsabilitat dels mateixos. Entre aquests treballs podran realitzar qualsevol de les activitats que s'enumeren a continuació i aquelles altres similars o addicionals o complementaries d'aquestes:

1. Exercir control directe al front d'un conjunt d'operaris que realitzen les tasques auxiliars a la línia principal de producció, abastint i preparant matèries, equips, eines, avaluacions, etc., realitzant el control de les màquines i vehicles que s'utilitzen.
2. Exercir control directe al front d'un conjunt d'operaris (EAP), dins d'una fase intermèdia o zona geogràficament delimitada en una línia del procés de producció o muntatge, coordinant i controlant les operacions inherents al procés productiu de la fase corresponent, realitzant el control de la instal·lació i materials que s'utilitzen.
3. Coordinar la fabricació dels productes requerits pel client, coordinant l'equip de la EAP per aconseguir els objectius fixats.
4. Assegurament de la qualitat total, realitzant controls. Posada al dia de fulls de control als llocs de treball.
5. Endreçar i controlar la gestió de la EAP, assegurant el bon funcionament de tots els elements necessaris.
6. Organització i direcció de reunions diàries.
7. Dirigir els tallers de millora continua del procés productiu, col·laborant en el desenvolupament dels tallers i promovent la implicació dels operaris als mateixos.
8. Assegurament dels principis de seguretat, d'acord amb els diferents procediments U-Shini la legislació vigent, emissió d'ordres de treball per la consecució d'objectius i millores immediates en les línies.
9. Orientació a l'equip (EAP) sobre els objectius fixats, conjuntament amb els seus responsables i transmissió a l'equip.
10. Transmissió d'informació ascendent cap al supervisor i horitzontal cap als seus companys de la EAP.
11. Requeriment d'intervenció dels serveis o funcions de recolzament a les línies de producció (mètodes, logística, qualitat, manteniment, etc.) així com supervisor, resolent problemes senzills de les línies i requerint ajuda pels que no es puguin resoldre a nivell EAP.

Divendres, 9 de setembre de 2016

### B) TÈCNICS I PROFESSIONALS D'ORGANITZACIÓ I GESTIÓ.

#### GRUP PROFESSIONAL 6.

Auxiliars en general.  
Delineant de 2 of. administratiu de 1<sup>a</sup>.  
Tècnic de organització de 2<sup>a</sup>.  
Analista de laboratori de 2<sup>a</sup>.  
Programador informàtic.

#### Perfil de funcions:

Les tasques del personal adscrit a aquest grup, s'executen sota dependència de comandaments o de professionals de més alta qualificació dins de l'esquema organitzatiu de l'empresa, normalment amb alt grau de supervisió, però amb certs coneixements professionals, amb un període d'adaptació.

Els treballadors adscrits a aquest grup professional podran realitzar qualsevol de les activitats que s'enumeren a continuació, i aquelles altres similars, addicionals o complementaries d'aquestes que puguin considerar-se incloses dins de les funcions genèriques encomanades a aquest grup.

1. Recollir mostres de materials, productes en curs de fabricació o acabats per al seu posterior anàlisi i/o control de qualitat.
2. Efectuar labors d'assistència als processos analítics, tals com: Preparar el material d'anàlisi, mostres, etc.
3. Dibuixar i retolar plànols, croquis de maquinaria, xarxes, instal·lacions, etc.
4. Anotar dades en llibres, fitxes, documents, etc. previ anàlisi, comprovació i realització dels càlculs asimètrics oportuns, utilitzant els oportuns equips informàtics.
5. Gravar i introduir dades en equips informàtics, així com la verificació i comprovació dels mateixos.
6. Actuar conforme a un mètode de treball concret, subjecte a instruccions precises i detallades, amb alt grau de supervisió.

#### GRUP PROFESSIONAL 5.

##### Nivell I.

Delineant 1<sup>a</sup>.  
Tècnic d'organització de 1<sup>a</sup>.  
Secretàries/s.

##### Nivell II.

Analista de laboratori de 1<sup>a</sup>.  
Oficial de 1<sup>a</sup>.  
Oficial de 1<sup>a</sup> cap d'equip.  
Oficial de 2<sup>a</sup>.  
Oficial de 2<sup>a</sup> cap d'equip.  
Auditors de qualitat.

#### Perfil de funcions:

Treballadors que la seva funció està condicionada a les pràctiques i procediments normalitzats existents a l'empresa. La seva iniciativa, autonomia i responsabilitat estan orientades a determinar i organitzar el treball propi i el de altres persones actuant sota una supervisió genèrica sobre resultats assolits.

Desenvolupen esforç físic i preferentment activitats mentals per abordar situacions i problemes que la seva resolució comporta una comprensió i anàlisi dels mateix, així com mantenir relacions socials que precisen de cert tacte per evitar distensions i influir positivament en el comportament d'altres persones.

Divendres, 9 de setembre de 2016

---

Els treballadors adscrits a aquest grup professional podran realitzar qualsevol de les activitats que s'enumeren a continuació, i aquelles altres similars, addicionals o complementàries d'aquestes que puguin considerar-se incloses dins de les funcions genèriques encomanades a aquest grup:

1. Realitzar tasques de muntatge o desmuntatge de components a màquines i/o equips o instal·lacions mecàniques o elèctriques.
2. Efectuar labors de control i verificació de motors, bateries, quadres d'enllumenat, etc.
3. Engreixar equips i maquinària diversa.
4. Examinar màquines, instal·lacions i/o equips mecànics, elèctrics i/o electrònics per localitzar possibles defectes de funcionament i identificar i solucionar avaries.
5. Analitzar productes procedents de les diferents fases del procés de fabricació, efectuant proves i controls de qualitat, utilitzant instruments de mesurament i mitjans informàtics pertinents.
6. Preparar solucions, reactives i proves simples de naturalesa física o química.
7. Inspeccionar els processos de producció i línies de muntatge, controlant la qualitat del producte, utilitzant els corresponents instruments de mesura, decidint sobre el rebuig en base a les normes establertes i efectuant anotacions i registres de dades normalment i/o mitjançant la utilització dels mitjans informàtics oportuns.
8. Participar en l'anàlisi i desenvolupament de nous productes.
9. Realitzar anàlisis físics dels productes acabats.
10. Controlar pesos i càlcul de variacions.
11. Realitzar agrupacions de dades, resums, estadístiques, quadres, seguiments, histogrames, etc. en base a dades subministrades per altres.
12. Desenvolupar treballs de delineació d'instal·lacions mecàniques, xarxes de canonades, etc., sempre partint de la informació rebuda.
13. Efectuar operacions de comptabilització, comprovacions de factures i albarans, així com la confecció de xecs.
14. Organitzar arxius i fitxers.
15. Organitzar, mantenir i actualitzar informació relativa a estructures, mètodes, processos, gammes de treball, etc.
16. Tasques tècniques que consisteixen en l'organització de tasques i llocs de treball d'una unitat de producció.
17. Tasques tècniques de tota classe de projectes, reproduccions o detalls sota la direcció d'un comandament superior, endreçant, vigilant i dirigint l'execució pràctica de la mateixa, podent dirigir muntatges.
18. Tasques de regulació automàtica, triant el programa adequat, introduint les variants precises en instal·lacions de producció, centralitzades o no, portant el control a través dels mitjans adequats (terminals, microordinadors, etc.).
19. Tasques de control i regulació dels processos de producció que generen transformacions del producte.

#### GRUP PROFESSIONAL 4.

Delineant projectista.  
Cap de laboratori.  
Cap d'organització de 1<sup>a</sup>.  
Cap d'organització de 2<sup>a</sup>.  
Cap de secció de laboratori.  
Supervisor.  
Cap de taller.  
Cap de 1<sup>a</sup> administratiu.  
Analista programador.



Divendres, 9 de setembre de 2016

### PERFIL DE FUNCIONS:

Són els treballadors en els que el grau d'autonomia, responsabilitat i iniciativa estan condicionades a l'aprovació d'un nivell superior. Per assolir els seus objectius poden gestionar o no el seu equip, però tenen pressupost assignat.

Els treballadors adscrits a aquest grup professional podran realitzar qualsevol de les activitats que s'enumeren a continuació, i aquelles altres similars, addicionals o complementaries d'aquestes que poden considerar-se incloses dins de les funcions genèriques encomanades a aquest grup:

1. Supervisa les activitats corresponents a les diferents fases del procés productiu, coordinant i optimitzant els recursos humans i materials al seu càrrec.
2. Supervisa l'activitat del magatzem, coordinant i controlant el cicle d'operacions de recepció, emmagatzematge i expedició de materials i productes elaborats, així com optimitzant la utilització dels equips i recursos humans als seu càrrec.
3. Planifica la producció per assolir els objectius previstos, tenint en compte la disponibilitat de màquines, instal·lacions, materials, persones, etc.
4. Supervisa les activitats del taller, servei o grup de manteniment, analitzant i resolent els problemes tècnics que es plantegin, organitzant, coordinant i controlant el treball desenvolupat per les persones al seu càrrec.
5. Desenvolupar, adoptar mètodes analítics, especificacions de materials, etc.
6. Estudiar i analitzar característiques, propietats, reaccions, etc. tant de materials com de productes, realitzant assajos, avaluant experiències per obtenir condicions òptimes de qualitat.
7. Supervisar, organitzar, coordinar i controlar, la gestió d'aprovisionament de materials, útils i altres, de conformitat amb les normes i especificacions de l'empresa, obtenint dels proveïdors les millors condicions de qualitat, preu i termini.
8. Planifica i coordina la gestió d'aprovisionament de materials i/o subministrament de productes, de conformitat amb els plans de producció establerts i demandes dels clients.
9. Supervisar, organitzar, planificar i coordinar el desenvolupament d'estudis i anàlisis i optimització dels mateixos processos productius i introducció de millores tècniques als mateixos, així com la programació, i posada en marxa d'aplicacions industrials.

### C) QUADRES TÈCNICS I DIRECTORS.

#### GRUP PROFESSIONAL 3.

Enginyers tècnics o mitjans.  
Perit industrial.

#### Perfil de funcions:

Són els treballadors que amb alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat, gestionen un àrea o subàrea funcional per la qual cosa té assignat un pressupost i/o un equip de col·laboradors, persones o subordinats. La seva autonomia i iniciativa en la presa de decisions està supeditada a les directrius globals (generals), dissenyades pel Director del departament al que estan assignats.

Els treballadors adscrits a aquest grup professional podran realitzar qualsevol de les activitats que s'enumeren a continuació, i aquelles altres similars, addicionals o complementaries d'aquestes que poden considerar-se incloses dins de les funcions genèriques encomanades a aquest grup.

1. Planificar, coordinar i supervisar les activitats de manteniment de la maquinària, equips i instal·lacions d'una fàbrica, organitzant i donant compliment als corresponents programes de manteniment preventiu, predictiu i correctiu.
2. Planificar, coordinar i supervisar en l'àmbit de la UAP les activitats relatives a l'aprovisionament, emmagatzematge i distribució dels materials i/o productes en ordre a complir tant amb els plans de fabricació previstos com garantir el subministrament als clients conforme a les seves demandes.

Divendres, 9 de setembre de 2016

3. Planificar, coordinar i supervisar el desenvolupament i execució dels projectes d'instal·lació de nous equips, millores tècniques i estandardització dels mateixos, així com les activitats de control i assistència tècnica a la producció, amb relació als processos, reducció de consums i costos d'energia, estudi, proposta i realització de noves inversions.
4. Planificar, coordinar i supervisar en l'àmbit de la UAP, les activitats d'anàlisi i control de la qualitat de materials dels productes elaborats en fases intermèdies i finals, així com el desenvolupament i establiment de normes, especificacions i estàndards.
5. Planificar i coordinar en l'àmbit d'un centre de producció del desenvolupament i correcta posada en pràctica del Sistema de Producció U-Shin, col·laborant en l'estudi i implantació dels projectes industrials, formant al personal en els principis, mètodes i útils del SP, així com animant als tallers pilots.
6. Planificar, coordinar i supervisar les activitats d'un servei administratiu, establint normes i procediments de treball relatius a pressupostos, comptabilitat, control de gestió, tresoreria, etc.
7. Planificar, coordinar i supervisar la gestió informàtica, definint projectes, aplicacions, procediments d'anàlisi i programació, així com organitzant i controlant l'explotació dels equips de tractament de la informació.
8. Planificar, coordinar i supervisar en l'àmbit de l'empresa l'aplicació de polítiques i normes de gestió de recursos humans, tenint al càrrec el reclutament, contractació d'empleats, programes de formació, comunicació, etc.
9. Qualsevol altre comés que comporti la planificació, coordinació i supervisió de les activitats, optimitzant els mitjans materials, tècnics i humans al seu càrrec.

### GRUP PROFESSIONAL 2.

Enginyers superiors.  
Caps de dptm.  
Llicenciats.  
Analistes de sistema (Títulat Superior).

#### Perfil de funcions:

Els treballadors pertanyents a aquest grup, ostenten el càrrec de Caps de Departament, i tenen la responsabilitat directa en la gestió, planificació, integració i coordinació de l'àrea o àrees funcionals que els hi siguin assignades. Prenen decisions o participen en la seva elaboració, així com en la definició d'objectius concrets. Desenvolupen les seves funcions amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat.

Els treballadors adscrits a aquest grup professional podran realitzar qualsevol de les activitats que s'enumeren a continuació, i aquelles altres similars, addicionals o complementaries d'aquestes que puguin considerar-se incloses dins de les funcions genèriques encomanades a aquest grup.

1. Planificar, integrar i coordinar el conjunt de funcions que interrelacionades en les seves finalitats tenen com objectiu bàsic el correcte desenvolupament de l'activitat pròpia de l'àrea que dirigeix.
2. Planificar, integrar i coordinar en l'àmbit de l'empresa el disseny de productes, la investigació sobre els mateixos i realització dels programes d'assajos i anàlisi.
3. Planificar, integrar i coordinar la gestió financera-comptable i pressupostaria de l'empresa, assegurant l'estricta compliment de les directrius i polítiques generals del Grup U-Shin, establertes en aquesta matèria.
4. Planificar, integrar i coordinar en l'àmbit de l'empresa, el desenvolupament i aplicació de polítiques i normes de gestió dels recursos humans, amb responsabilitat sobre el rendiment, contractació, integració, formació i remuneració dels empleats, les relacions laborals i l'optimització del clima social, així com el disseny i coordinació dels plans de Comunicació de l'empresa.
5. Planificar, integrar i coordinar la gestió comercial a nivell general o d'una gamma específica i molt important de productes, analitzant i definint oportunitats de negoci, desenvolupant i optimitzant el potencial mercat de l'empresa.

Divendres, 9 de setembre de 2016

6. Planificar, coordinar i supervisar dins de l'àmbit del centre fabril l'execució dels plans de producció, d'acord amb les exigències del pla comercial, i capacitat operativa en terme d'instal·lacions, manteniment, equips, materials i persones.

7. Planificar, integrar i coordinar en l'àmbit de l'empresa, el desenvolupament i aplicació de les normes i polítiques de qualitat, amb la fi de garantir l'assegurament de la mateixa tant en allò concernent a proveïdors com a clients.

8. Qualsevol altre comés que impliqui l'establiment d'objectius operatius de conformitat a les directrius estratègiques de l'empresa, assegurar el correcte funcionament de diferents unitats operatives i/o funcionals, optimitzant mitjans materials, tècnics i humans.

### GRUP PROFESSIONAL 1.

Directors - Director general.

Perfil de funcions:

Els treballadors pertanyents a aquest grup, ostenten el càrrec de Direcció General i Directors d'Àrea, i tenen la responsabilitat directa en la gestió, planificació, integració i coordinació de l'àrea o àrees funcionals que li siguin assignades. Prenen decisions o participen en la seva elaboració així com en la definició d'objectius concrets. Desenvolupen les seves funcions amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat. Són membres del Comitè de Direcció de l'empresa.

Els treballadors adscrits a aquest grup professional podran realitzar qualsevol de les activitats que s'enumeren a continuació, i aquelles altres similars, addicionals o complementàries d'aquestes que puguin considerar-se incloses dins de les funcions genèriques encomanades a aquest grup.

1. Dirigir, planificar, integrar i coordinar el conjunt de funcions que interrelacionades en les seves finalitats tenen com objectiu bàsic el correcte desenvolupament de l'activitat pròpia de l'empresa que dirigeix.

2. Dirigir, planificar, integrar i coordinar en l'àmbit de l'empresa les direccions en cada un dels seus departaments.

3. Coordinar con el Product Group, la política i el desenvolupament de la planta, assegurant el seu funcionament dins dels paràmetres indicats a la U-Shin 5000, i les directrius emanades de la Direcció del Product Groupy del Grup.

### CAPÍTOL IV.

#### PERMISOS.

##### Article 20. Tramitació.

Per a l'obtenció d'un permís, sigui o no retribuït, el treballador l'haurà de sol·licitar amb la suficient antelació en l'imprès que existeix per això, i cursant-lo a través del seu Comandament.

L'imprès s'emetrà per triplicat, quedant un exemplar en poder del sol·licitant en el moment de sol·licitar el permís.

La sol·licitud del permís es presentarà amb una antelació mínima de quatre dies i màxima de trenta dies i el Departament de RRHH contestarà com a màxim a les 48 hores d'haver-ho sol·licitat el treballador.

El permís es considerarà concebut si el Departament de RRHH no ha contestat a l'interessant segons el que s'estableix al paràgraf anterior.

Del que es preveu a aquest article, s'exceptuen els casos de gravetat i urgència en els quals no hi haurà necessitat de complir els terminis de preavís. En tots els casos, serà necessària la justificació dels fets causants del permís o absència.

##### Article 21. Permisos retribuïts.

Els treballadors afectats pel present Conveni, tindran dret a permisos retribuïts pels motius i durant el temps que a continuació s'indiquen:

Divendres, 9 de setembre de 2016

a) Tres dies naturals en cas de defunció de pares, pares polítics, avis, fills, néts, cònjuge i germans.

Dos dies naturals en cas de defunció de germans polítics i fills polítics. En ambdós casos, si el desplaçament és fora de la regió i a menys de 500 km. s'ampliaran a dos dies més. Per a les distàncies de més de 500 km. s'ampliaran a tres dies més. I si el desplaçament es fora de la península s'ampliaran a quatre dies més.

b) Per matrimoni del treballador, 15 dies naturals. En caso de celebrar-se aquest en període de vacances l'indicat permís podrà gaudir-se amb antelació o a continuació de les mateixes.

c) Un dia natural en cas de matrimoni de fills, germans, germans polítics, segones núpcies de pares i pares polítics.

d) Tres dies laborables por naixement del seu fill. El treballador podrà gaudir d'un dia no contigu als dos d'enllumenament, sempre abans de que transcorrin 10 dies després de la data de naixement.

e) Tres dies laborables per adopció o acolliment de menor. El treballador podrà gaudir d'un dia no contigu als dos immediatament posteriors a l'arribada del menor al domicili familiar, sempre abans de que transcorrin 10 dies després de d'aquesta data.

Tanmateix, als supòsits d'adopció internacional el treballador tindrà dret a un període d'excedència de com màxim tres mesos, amb reserva del lloc de treball, avisant a l'empresa amb 15 dies d'antelació a la data d'inici de l'excedència. Durant aquesta excedència el contracte quedarà suspès i el treballador no tindrà dret a cap retribució ni estarà en situació d'alta a la Seguretat Social.

f) Pel temps indispensable pel compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal.

g) Tres dies naturals, en cas d'accident o malaltia greu de pares, pares polítics, fills o cònjuge. Dos dies naturals per germans d'un o d'altre cònjuge i familiars que convisquin amb el treballador. Quatre dies naturals fora de la província de Barcelona i a menys de 500 km. de distància. Cinc dies naturals fora de la província de Barcelona i a més de 500 km. de distància. Sis dies naturals si el desplaçament és fora de la península.

Dos dies naturals en el supòsit de malaltia greu de nets d'un o altre cònjuge, amb independència de que es requereixi desplaçament o no.

A aquests efectes es considerarà malaltia greu quan es produeixi un ingrés en centre hospitalari superior a 24 hores.

En el supòsit previst en aquest apartat, mentre duri l'hospitalització, el treballador podrà gaudir de dos dies de permís en dies diferents al del fet causant i següents, sempre que això no impliqui un increment dels dies laborables de permís que li correspondrien si el permís es gaudís immediatament després del fet causant.

h) Dos dies per intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari prescrit pel facultatiu, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat (cònjuge i pares, fills, avis, germans o nets d'un i de l'altre cònjuge). Quan amb tal motiu el treballador necessiti fer un desplaçament a l'efecte, el termini serà de quatre dies. El que es preveu a aquest apartat no s'aplicarà en cas de que apliqui el que s'estableix en l'apartat g) anterior.

i) 24 hores com a màxim per l'assistència a consulta mèdica de capçalera de la Seguretat Social, dins de l'horari laboral del treballador. En tot cas s'haurà d'aportar justificant de la visita, i en el cas de que la visita mèdica excedeixi de 5 hores, el justificant haurà d'especificar clarament les hores empleades, pel seu abonament.

Els treballadors i treballadores podran utilitzar fins a un màxim de 12 hores anuals per acompanyament de fills menors de 14 anys al metge pediatra o especialista. Aquestes 12 hores estaran compreses dins del còmput màxim anual de 24 hores anuals previstes per a cada treballador en aquest apartat per l'assistència a consulta mèdica de capçalera.

j) Es concedirà permís retribuït per l'acompanyament de fins menors d'edat a visites mèdiques d'urgència sense ingrés pel temps necessari, sempre que coincideixi dins de la jornada del treballador.

k) Pel temps necessari en els casos d'assistència a consulta mèdica a l'especialista que cobreixi una de les especialitats reconegudes per la Seguretat Social, o al de capçalera que generi visita al especialista d'una de les especialitats anteriors.

l) Un dia per trasllat del seu domicili habitual.

Divendres, 9 de setembre de 2016

m) Pel temps establert per gaudir dels drets d'examen d'ensenyament Mitjà, Superior o Formació Professional.

En tots els casos s'haurà d'aportar la necessària justificació i sol·licitar el permís amb la suficient antelació si és possible.

L'abonament d'aquests permisos retribuïts, s'efectuarà a raó del salari base més complement "ad personam" que el treballador vingués percebent habitualment.

Als apartats a), g) i h) no es comptarà com permís el primer dia de fet causant, si el treballador tenia completada ja la seva jornada d'aquell dia. De tenir part de la jornada feta a l'iniciar-se el permís, les hores treballades passaran al primer dia que li correspongui treballar.

Article 22. Bossa d'hores per permisos no retribuïts a recuperar.

En aquells supòsits en els que, degudament justificat i prèvia autorització de l'empresa, es gaudeixi de dies de permís no retribuït recuperable, es crearà una bossa d'hores per cada treballador que permeti la recuperació de l'esmentada absència. A tals efectes, aquesta recuperació es produirà en funció de les necessitats de l'empresa, qui, prèvia consulta no vinculant al treballador, determinarà el moment en que la mateixa es durà a terme, amb un preavis mínim, tret d'acord en contra, de set dies naturals.

Només es concediran permisos no retribuïts recuperables en cas de que el treballador no disposi de dies de no treball com a conseqüència de festes "ad personam" per antiguitat.

Tanmateix, només es podran concedir un màxim de quatre dies de permís no retribuït a recuperar a l'any.

CAPÍTOL V.

CALENDARI, HORARI I VACANCES.

Article 23. Jornada anual.

La jornada anual serà de 1.784 hores, equivalents a 223 dies de treball, per a tot el personal de l'empresa i per tota la vigència del Conveni.

Pel personal amb torn seguit (jornada ininterrompuda), aquestes 1.784 hores seran de presència i comprenen els 15 minuts de descans, segons la Llei 4/83.

El personal tècnic i administratiu que per qualsevol circumstància imputable a l'empresa hagués d'ampliar la seva jornada legalment establerta, podrà acumular aquestes hores pel seu gaudi posterior com a permís retribuït.

A efectes de compliment de la jornada anual, no s'efectuaran càlculs individuals ni a nivell de còmput general, ni en fraccions d'any.

Article 24. Horaris.

S'acorda l'obligatorietat de que tota la plantilla de Producció a torn seguit pugui rotar, cada 15 dies, en els diferents torns acordats i usuals en l'empresa (matí, nit, tarda) que s'estableixin en cada moment per cada una de les línies. Es respectaran les situacions individuals reconegudes per l'empresa i les que es derivin de contingències mèdiques.

Conjuntament amb el Comitè d'Empresa s'analitzarà l'organització dels torns fixes per evitar l'excés de personal en un torn.

Per mutu acord entre l'empresa i treballadors es podrà establir que els treballadors d'una mateixa línia adscrits a diferents torns puguin mantenir-se fixes en un únic torn durant un màxim de 6 mesos, al final del qual, de no existir un nou acord entre la totalitat de les parts, passaran a rotar en cada un dels torns.

El personal tècnic i d'administració podrà treballar en qualsevol dels torns autoritzats i usuals en l'empresa (matí, nit, tarda i partit).

El personal que treballi a torn seguit, disposarà d'un descans retribuït i computable a tots els efectes com treball, de 15 minuts per jornada o fracció superior a 5 hores i que es consideraran retribuïts dins del seu salari base.

Divendres, 9 de setembre de 2016

Aquest descans s'efectuarà en l'hora habitual, exceptuant als treballadors que per necessitats del servei hagin de descansar a una hora diferent a la dels altes, de conformitat amb els decalcatges de pauses acordades a l'article 25 següent.

La totalitat del personal a torn partit tindrà dret a efectuar tots els divendres de l'any un horari de 7 a 15 hores. Dins d'aquesta jornada gaudiran d'un descans de 15 minuts computables a tots els efectes com de treball efectiu.

Els retards inferiors a cinc minuts, les dues primeres vegades del mes que es produeixin, no tindran descompte.

- Quart torn:

El 4t torn tindrà les següents característiques:

a) La jornada anual del 4t torn per tota la vigència del Conveni, s'estableix en 1.440 hores de presència, distribuïdes de la següent manera:

- Dissabtes, diumenges i festius a raó de 12 hores diàries de treball excepte 1 de gener, 1 de maig i 25 de desembre, per considerar-los festius pel 4t torn.

- La resta d'hores per completar la jornada anteriorment indicada, durant l'any es realitzarà de lliure designació per part de l'empresa de la següent manera:

Les dates que l'empresa disposa per lliure designació podran utilitzar-se només i exclusivament repartides a parts iguals en cada un dels semestres de l'any, quedant reflectit al calendari de cada any pel 4t torn els períodes de vacances.

A les dates senyalades per cada any com vacances al calendari del 4t torn, l'empresa no podrà posar les jornades de treball de lliure designació.

En el cas de que l'empresa necessiti treballar dies de lliure designació, s'estableix una jornada màxima de treball de 40 hores setmanals, no podent superar-se aquestes hores per cap motiu.

Les hores que els treballadors del 4t torn que estiguessin passades del còmput de dies que els hi correspon treballar durant l'any en el torn normal, s'abonaran com hores extra festives, per ser per a ells els dies de torns normals festius.

Es comunicarà als treballadors del 4t torn, amb una antelació mínima d'una setmana (7 dies), els dies que han de venir a recuperar del seu còmput anual, en dies de torn normal. En cap cas aquests dies de treball podran posar-se ni en dilluns ni en divendres.

Tots els treballadors adscrits al 4t torn tindran dret en tot moment al lliure accés d'entrada a la fàbrica en els torns normals, per assistir si és el seu desig a qualsevol assemblea que es produeixi a l'empresa, tant del Comitè d'Empresa com de Seccions Sindicals (si ni ha).

Tanmateix, tots els treballadors del 4t torn, que per alguna raó volgués consultar en algun moment temes sindicals, tindran lliure accés a la fàbrica en els torns normals (prèvia comunicació a RRHH).

b) Condicions particulars del 4t torn.

Jornada: la jornada anual de presència per aquest 4t torn serà de 1.440 hores i la jornada a efectes de càlcul d'activitat serà la de presència menys les pauses. La jornada de presència diària serà de 12 hores pels dissabtes, diumenges i festius i de 8 hores els dies sobrants de lliure designació (a treballar entre setmana).

Pauses: Per les jornades de 8 hores s'aplicaran les pauses establertes per la resta de torns.

Las pauses de les jornades de 12 hores es realitzaran en els següents termes:

16 minuts de 8.44 a 9.00 hores (1 minut de Pausa i 15 minuts d'Esmorzar).

10 minuts de 11.20 a 11.30 hores (Pausa).

30 minuts de 13.30 a 14.00 hores (Dinar).

10 minuts de 16.00 a 16.10 hores (Pausa).

Divendres, 9 de setembre de 2016

Aquestes pauses podran ser declarades en idèntics termes als previstos per les pauses de la resta de torns, amb la particularitat de la pausa de 30 minuts que també podrà ser decalada anticipant o endarrerint el seu gaudi durant 30 minuts.

A cada jornada, hi hauran cinc minuts (des de les 18.10 a 18.15 hores) que estaran dedicats, exclusivament, a neteja i reunió.

El personal disposarà d'un descans retribuït i computable, a tots els efectes, com treball, de 45 minuts per jornada (30 de dinar més 15 d'esmorzar) i que es consideren retribuïts dins del seu salari base.

c) L'empresa autoritza la sortida dels treballadors del 4t torn del recinte de fàbrica pel temps màxim de 30 minuts establerts pel dinar i de 15 minuts per l'esmorzar.

d) Retribucions: d'acord a la seva classificació professional, la retribució dels treballadors del 4t torn serà la mateixa que pels treballadors adscrits a altres torns o horaris.

e) Només es podran adscriure al 4t torn treballadors/es de nova contractació a partir del 1 de gener de 2016 o els treballadors ja en alta a l'empresa en aquesta data que voluntàriament acceptin les condicions anteriorment especificades.

f) Vacants: l'empresa es compromet a que en el moment en que es produeixin o es creïn llocs de treball als torns normals o habituals, els treballadors del 4t torn tinguin prioritat per ocupar-los. L'empresa recol·locarà als treballadors adscrits al 4t torn en qualsevol dels altres torns, sempre i quan existeixi aquesta necessitat.

Pels canvis a els torns normals es tindrà en compte l'antiguitat a l'empresa.

g) El 4t torn només podrà posar-se en funcionament en una línia o màquina de treball quan en aquesta ja existeixin en actiu els tres torns de matí, tarda i nit entre setmana.

h) Al personal adscrit al 4t torn li podrà resultar d'aplicació la flexibilitat de jornada regulada a l'article 29 del present Conveni, adaptant a les seves particularitats les condicions establertes a l'esmenat article.

En particular, al personal del 4t torn la flexibilitat de jornada no li afectarà a la estructura de la nòmina tant en els dies de descans addicionals com als dies de treball addicionals, tret en la compensació establida per treballar en dies no habituals a la seva jornada (en aquest cas, dies laborables addicionals als sobrants establerts als paràgrafs precedents), l'import del qual pels anys 2016 i 2017 es reflecteix a l'Annex II. A les persones que causin baixa a l'empresa amb un saldo de dies addicionals (de treball o de descans), se'ls hi liquidaran aquests dies addicionals (a pagar o descomptar) a raó de salari base més complement "ad personam".

Article 25. Pauses: horaris i decalatges.

El personal de fàbrica, en els termes definits a l'article 19 del present Conveni, gaudirà del següent règim de pauses:

Torn de matí (de 6.15 a 14.15 hores).

6 minuts de 7.54 a 08.00 hores (Pausa).

20 minuts de 9.40 a 10.00 hores (15 minuts d'Esmorzar i 5 minuts de Pausa).

7 minuts de 12.00 a 12.07 hores (Pausa).

Torn de tarda (de 14.15 a 22.15 hores).

6 minuts de 16.00 a 16.06 hores (Pausa).

20 minuts de 17.45 a 18.05 hores (15 minuts d'Esmorzar i 5 minuts de Pausa).

7 minuts de 20.00 a 20.07 hores (Pausa).

Torn de nit (de 22.15 a 6.15 hores).

6 minuts de 0.00 a 0.06 hores (Pausa).

20 minuts de 2.00 a 2.20 hores (15 minuts d'Esmorzar i 5 minuts de Pausa).

7 minuts de 4.00 a 4.07 hores (Pausa).

Divendres, 9 de setembre de 2016

---

La totalitat de les pauses anteriors podran ser decalades l'inici i final de cada una d'elles en els següents termes:

- Totalitat de les pauses excepte entrepà: fins a 15 minuts abans o després de l'horari habitual.

Entrepà: fins a 25 minuts abans o després de l'horari habitual, tret en el supòsit de convocatòria d'assemblees per part de la representació del personal en aquest horari.

El gaudi de les pauses decalades s'haurà d'efectuar, en qualsevol cas i en la seva totalitat, dins dels marges resultants d'aplicar els períodes de decalatge a l'horari habitual de la pausa. A títol d'exemple, respecte de la pausa de 07.54 a 08.00 hores del torn de matí, la pausa de 6 minuts s'hauria de gaudir en la seva integritat dins del període de 07.39 a 08.15 hores.

L'aplicació dels decalatges previstos als paràgrafs anteriors estarà supeditada a l'existència de necessitats de producció i prèvia comunicació (al menys 24 hores) al Comitè d'Empresa.

Els cinc minuts de cada jornada inclosos a les següents franges horàries:

De 14.10 a 14.15 en torn de matí.

De 22.10 a 22.15 en torn de tarda.

De 6.10 a 6.15 hores en torn de nit.

Estaran dedicats, exclusivament, a neteja i reunió diària.

Article 26. Calendari laboral.

La representació de l'empresa i la dels treballadors, de mutu acord, confeccionaran durant l'últim trimestre de l'any anterior el calendari de l'any següent.

A tal efecte, per tot el personal, excepte el pertanyent al 4t torn, una vegada fixats els caps de setmana, els festius oficials, les vacances de Nadal i el còmput de vacances d'estiu, la totalitat dels dies sobrants respecte de la jornada anual, seran definits pels representants dels treballadors encara que aquests dies no podran ser correlatius a una festa local o autonòmica de Catalunya, tret d'acord entre les parts.

La fixació del calendari del 4t torn es diferenciarà respecte de la resta de personal i de conformitat amb els paràmetres previstos a l'article 24 anterior.

Article 27. Vacances.

Tot el personal de l'empresa gaudirà de 28 dies naturals ininterromputs de vacances anuals retribuïdes, compreses entre els mesos de juliol i setembre, tret d'acord exprés entre l'empresa i el treballador, i 5 dies laborables a gaudir en el període entre el 24 i 31 de desembre.

En cas de que per necessitats organitzatives i de producció es necessités, l'empresa podrà dividir el període vocacional dels empleats/des adscrits/es a una EAP/ZAP (línia de producció) i departament en 21 dies naturals ininterromputs durant el mes d'agost i la resta de dies a fixar en els termes acordats amb el treballador entre els mesos de juliol i setembre, que resultaran d'obligat compliment per ambdues parts. Aquesta fórmula 3+1 no es podrà repetir dos anys consecutius.

L'empresa comunicarà per escrit als treballadors i al Comitè d'empresa la data de gaudi del seu període vocacional amb una antelació mínima a l'inici del seu gaudi de 2 mesos i, en tot cas, com màxim el 31 de maig de cada exercici.

Es garanteix que cada treballador, al menys un cop cada 3 anys, realitzarà la major part de les seves vacances estivals al mes d'agost.

El període de meritació de les vacances anuals, es computarà del 1 de gener al 31 de desembre, coincidint amb l'any natural.

Les vacances seran retribuïdes a raó de salari base i complement "ad personam".



Divendres, 9 de setembre de 2016

En el supòsit de que durant el període vocacional d'un treballador existeixi un dia festiu senyalat com a tal al calendari de l'empresa, aquest dia no es considerarà com dia de vacances del treballador, i tal dia de vacances se li haurà d'assignar en una altra data a fixar de mutu acord entre el treballador i l'empresa, tret d'acord col·lectiu en contrari pel que es fixi una data de gaudi amb caràcter general.

Article 28. Festes "ad personam" per antiguitat.

Es reconeix i consolida a futur amb caràcter "ad personam", per aquells treballadors que a data 31 de desembre de 2015 haguessin meritat dies de festes per antiguitat, el dret a gaudir amb caràcter anual de festes "ad personam" per antiguitat per idèntic número de dies als que havien meritat per festes per antiguitat en base a Convenis o pactes anteriors al 31 de desembre de 2015.

Als treballadors d'alta en l'empresa a 31 de desembre de 2015 que no haguessin meritat cap dia de festa per antiguitat se'ls hi reconeixerà i consolidarà a futur un dia de festa "ad personam" per antiguitat amb caràcter anual.

Els treballadors amb un número consolidat de festes "ad personam" per antiguitat igual o superior a dos els gaudiran de la següent manera: el 50% dels dies de permís es triaran pel treballador afectat i, el 50% restant es gaudirà de comú acord sense que pugui ser contigu als períodes de vacances.

Els treballadors que mantinguin consolidat un sol dia podran triar ells la data concreta de gaudi, sempre que garanteixi la permanència a fàbrica del 75% de la plantilla corresponent a la seva mateixa UAP. En cas d'excés de peticions s'atendrà segons ordre cronològic de sol·licitud.

Aquestes festes s'hauran de gaudir dins de l'any natural al que corresponguin o, de mutu acord, durant l'any següent. Tanmateix, si les parts ho acorden, podrà passar-se ala bossa d'hores.

Article 29. Flexibilitat de jornada.

S'acorda la possibilitat de flexibilitzar la jornada anual de treball en un màxim de més set i menys deu dies a l'any amb respecte a la jornada anual individual prevista a l'article 23 del present Conveni.

Aquesta flexibilitat de jornada es regularà en els termes següents:

a) Jornades de treball addicionals (a treballar) a elecció de l'empresa:

L'empresa podrà assignar als treballadors jornades de treball addicionals que es realitzaran en dissabtes (torn de matí i torn de tarda), amb un màxim individual de set dies a l'any. No obstant això, quan les necessitats de producció ho requereixin l'empresa previ acord amb el Comitè podrà assignar jornades de treball addicionals al torn de nit del diumenge, en els termes que s'acordin amb el Comitè.

L'empresa no podrà assignar individualment a cada treballador més de dos dies al mes ni més de dos dies consecutius.

L'empresa no podrà convocar jornada de treball addicional (dissabte flexibilitat) a aquells treballadors que aquest dissabte sigui immediatament anterior a l'inici de les seves vacances d'estiu. L'empresa tampoc podrà convocar jornada de treball addicional (dissabte flexibilitat) a aquells treballadors que haguessin sol·licitat, amb una antelació mínima de 10 dies, permís pel divendres anterior o el dilluns posterior a aquest dissabte.

L'empresa no podrà assignar dies de treball addicionals a la mateixa setmana que prèviament s'hagués convocat, per part dels treballadors o dels seus representants legals, jornades de vaga legal en dies laborables de la mateixa setmana.

b) Jornades de descans addicionals a elecció de l'empresa:

L'empresa podrà assignar als treballadors descansos addicionals als previstos al calendari pactat, en dilluns, divendres o correlatius a aquests dies o a festius, en un màxim de deu dies a l'any. Per l'assignació de descansos no serà necessari que el treballador tingui un saldo de dies al seu favor (dies de treball addicionals), sempre que no es superin els límits establerts a l'apartat d).

L'empresa no podrà assignar dies de descans addicionals en dies que prèviament es trobin convocades jornades de vaga legal per part dels treballadors o dels seus representants legals.

Divendres, 9 de setembre de 2016

### c) Jornades de descans addicionals a elecció del treballador:

Per la seva banda, el treballador podrà gaudir a la seva elecció dies de descans addicionals als previstos en el calendari pactat d'acord amb els següents criteris:

1. El treballador podrà triar el descans sobre el primer, tercer, cinquè i setè dia treballat de forma addicional en dissabtes que hagi realitzat durant un any.
2. El treballador no podrà descansar a la seva elecció més de quatre dies a l'any per aquest concepte. En cas de no gaudir durant l'any de tots els dies generats a la seva elecció el mateix any, el treballador no perdrà el dret a gaudir d'aquests dies, podent-los acumular en anys posteriors, sempre respectant el límit de quatre dies de descans a elecció del treballador en un any.
3. L'empresa podrà refusar la petició de descans addicional si no es pogués assegurar el 75% del personal d'una plataforma (línies de muntatge) o secció (Logística, Departaments, Estructura). En cas d'excés de peticions s'atendrà segons ordre cronològic de sol·licitud.

### d) Límits màxims en dies de treball addicionals o en dies de descans addicionals:

El saldo de dies addicionals de treball o de descans no tindrà limitacions temporals, si bé no podrà superar en cap cas el número màxim de tretze dies en dies addicionals de treball o en dies addicionals de descans.

En qualsevol cas, entre l'assignació, per part de l'empresa, de dies addicionals de descans i de dies addicionals de treball (dissabtes o diumenges nit) no es podrà superar el número de tretze moviments a l'any.

### e) Preavisos:

L'assignació per part de l'empresa de dies addicionals de treball o de descans s'efectuarà amb un preavis mínim de set dies naturals, tret d'acord entre Empresa i treballador.

Els dies de descans addicionals a triar pel treballador hauran de ser preavisats a l'empresa amb una antelació mínima de set dies naturals, tret d'acord entre el treballador i Empresa.

### f) Afectació a la nòmina i compensacions:

L'aplicació de la flexibilitat de jornada no afectarà a l'estructura de la nòmina tant en els dies de descans addicionals com en els dies de treball addicionals, tret en la compensació establida per treballar en dissabte (torn matí o tarda) o diumenge (torn nit), l'import del qual pels anys 2016, 2017 i 2018 s'indiquen a l'Annex II, incrementats amb el corresponent plus nocturn pel torn de nit. Quan una vegada iniciada la jornada de treball addicional en dissabte, per raons justificades un treballador s'hagués d'absentar, percebrà el plus de flexibilitat en la seva totalitat. Les hores efectivament treballades es computaran en positiu a la bossa d'hores del treballador, tret que un treballador no pogués completar la jornada per patir un accident de treball, que en aquest cas se li computarà la jornada laboral completa.

A les persones que causin baixa a l'empresa amb un saldo de dies addicionals (de treball o de descans), se'ls hi liquidaran aquests dies addicionals (a pagar o descomptar) a raó de salari base més complement "ad personam".

### g) Situació d'incapacitat temporal (IT) o absències per permisos previstos en l'article 21 del Conveni:

En cas d'absència justificada, ja sigui per Incapacitat Temporal (IT) o per algun dels supòsits previstos a l'article 21 (permisos retribuïts) del Conveni, s'anul·larà la flexibilitat ja sigui de treball o de descans.

### h) Informació:

A petició expressa del treballador, o en defecte d'aquesta amb caràcter semestral, l'empresa li facilitarà el saldo de dies addicionals de treball o de descans que tinguin en cada moment.

Així mateix, a petició expressa del Comitè d'Empresa, o en defecte d'aquesta amb caràcter semestral, l'empresa li facilitarà per escrit llistat de situació dels saldos individuals (dies addicionals de treball o de descans) de la plantilla.

Divendres, 9 de setembre de 2016

### CAPÍTOL VI.

#### REPRESENTANTS DEL PERSONAL.

##### Article 30. Comitè d'empresa.

L'empresa reconeix com representats del personal, als membres del Comitè d'Empresa i de les Seccions Sindicals (si n'hi ha) triats lliurement.

Als membres del Comitè d'Empresa se'ls hi reconeix el dret a la lliure mobilitat dins del seu centre de treball, estant o no en hores de treball i avisant verbalment al seu immediat superior de l'elecció, si és dins de la jornada i haurà d'obtenir el permís del Departament de Recursos Humans si és fora de la seva jornada, avisant amb la màxima antelació possible.

Hauran d'avisar al comandament de la Secció al que es dirigiran abans de fer una gestió sindical.

Els membres del Comitè d'Empresa es podran reunir dins o fora de la jornada de treball, a la sala del Comitè i sales sindicals.

El Comitè d'Empresa disposarà de dos taulells per exercitar el dret d'informació als treballadors, sense perjudici de poder ser ampliat el número.

Amb caràcter anual, i a l'inici de cada any, el Comitè d'Empresa disposarà d'un import de 2.000 EUR, del que dit òrgan podrà disposar per aquelles activitats que decideixi. Aquesta quantitat serà exempta d'IVA sempre que l'empresa pugui desgravar-se l'IVA corresponent.

El control del consum d'aquest import es realitzarà a través d'un compte intern a nom del Comitè. La informació sobre l'estat d'aquest compte serà comunicada regularment al Comitè d'Empresa. En cas que durant el transcurs de l'any no s'utilitzi la totalitat del citat import, la quantitat restant s'acumularà a l'any següent.

##### Article 31. Competències i garanties del comitè d'empresa.

El Comitè d'Empresa tindrà les competències que senyala l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors i les altres Lleis Vigents.

Els membres del Comitè d'Empresa, per l'exercici de la seva funció, comptaran amb les següents garanties:

- a) No podran ser sancionats sense efectuar els tràmits legals preceptius.
- b) Disposaran d'una bossa d'hores mensuals equivalents al previst a l'article 68 apartat e) de l'Estatut dels Treballadors, per l'exercici de les activitats sindicals dins i fora de l'empresa (membres del Comitè d'Empresa), que es repartiran segons criteri dels Representants del Personal de l'empresa d'U-Shin Spain, SLU, de forma proporcional a la representació que s'ostenti.
- c) A aquests efectes no es comptabilitzaran les reunions especials i no habituals que es tinguin per iniciativa de la Direcció.
- d) Aquestes hores es poden ampliar en cas de negociació de Conveni.
- e) Ser informats de les propostes de sanció que es produeixin.

##### Article 32. Drets de les seccions sindicals.

Els treballadors afiliats a un sindicat, podran constituir en el si de l'empresa la Secció Sindical, encarregada de representar als seus afiliats, així com d'exercir activitats sindicals, d'acord amb el que estableix la LOLS de 1985.

Els membres de les Seccions Sindicals d'Empresa tindran dret a:

1. Exercir la representació sindical, triant un Delegat Sindical que disposarà d'una part de les mateixes hores atorgades als membres del Comitè d'Empresa, a l'article 31 apartat b) d'aquest Conveni.

Divendres, 9 de setembre de 2016

2. Podran difondre publicacions i avisos de caràcter sindical als locals de l'empresa, així com fixar tot tipus de comunicacions i anuncis de caràcter sindical als taulells d'anuncis que a tal efecte tenen establerts dins de l'empresa, als llocs que garanteixin un adient accés dels mateixos. Tot això sense afectar a la marxa normal de la producció.

3. La designació del Delegat Sindical haurà de ser comunicada pel sindicat local o comarcal, en l'àmbit del qual es trobi el centre de treball. L'empresa, acte seguit, reconeixerà al citat Delegat la seva condició de representant del Sindicat a tots els efectes. Aquesta comunicació es farà al menys amb una setmana d'antelació i s'haurà de concretar la data de cessament de l'anterior si l'hagués i la d'entrada del nou.

4. El delegat sindical gaudirà dels drets, garanties i competències següents:

a) Quantes es contemplin en l'article 64 del ET i altres lleis vigents.

b) Les garanties sindicals contemplades a l'article 68 del ET, a parts a), b), c) i d).

c) Expressar amb llibertat les seves opinions en les matèries concernents a l'esfera de la seva representació, podent publicar i distribuir, sense pertorbar el normal desenvolupament del treball, les publicacions d'interès laboral o social, comunicant-ho a l'empresa.

d) Disposar d'un crèdit d'hores retribuïdes inherents a les funcions de cada Delegat Sindical i compreses a l'article 31 apartat b) d'aquest Conveni.

Els membres del Comitè d'Empresa i els Delegats de les Seccions Sindicals acumularan trimestralment les hores sindicals per Central, que respectivament s'hagin utilitzat.

En el supòsit de no utilitzar el total d'hores sindicals, a les que tinguin dret en el corresponent trimestre, aquestes hores podran, parcial o totalment, passar-se a engrossir les disponibles del trimestre següent, podent ser acumulades a qualsevol membre de la mateixa Central, no passant d'un màxim, per tots els conceptes, de 80 hores mensuals d'ús individual.

El 60% de les hores sobrants, cada trimestre, podrà ser concebut a la Central Sindical corresponent per la seva acumulació al trimestre següent.

e) Ser informats de les sancions, que es vagin a imposar als afiliats al seu sindicat.

f) Recaptar quotes als seus afiliats, repartir propaganda sindical i mantenir reunions amb els mateixos.

g) Podran sol·licitar la situació d'excedència forçosa aquells treballadors en actiu que ostentin càrrec sindical de rellevància a partir de Local o Comarcal, a nivell de secretari del sindicat respectiu i nacional en qualsevol de les seves modalitats.

h) Participar en les negociacions dels Convenis Col·lectius d'U-Shin Spain, SLU, amb veu però sense vot.

Així mateix, el delegat sindical que resultés designat per la seva Central Sindical per a que participés en la negociació d'un conveni col·lectiu d'àmbit provincial o superior, li seran concebuts permisos no retribuïts per l'empresa, a fi de facilitar la seva tasca com negociadors, durant el transcurs de l'esmentada negociació.

5. Les seccions sindicals disposaran d'un local amb mobiliari adequat i telèfon, així com un taulell d'anuncis, sense perjudici de poder ser ampliat en número, situat en lloc visible, i accés a les noves tecnologies que hagués en cada moment.

6. La Direcció es podrà reunir amb els Delegats Sindicals, cada vegada que cada una de les parts ho consideri necessari, avisant amb la suficient antelació, tret casos de provada urgència.

7. L'empresa procedirà a descomptar la quota sindical de la nòmina a aquells treballadors que ho sol·licitin a través de les seves Seccions Sindicals.

8. En tot el que no estigui previst, ambdues parts s'acolliran a la Legislació vigent.

Divendres, 9 de setembre de 2016

### CAPÍTOL VII.

#### MOBILITAT DEL PERSONAL, REVISIONS MÈDIQUES INCAPACITAT LABORAL.

##### Article 33. Mobilitat del personal.

A aquests efectes, l'empresa U-Shin Spain, SLU, ha de ser considerada com una única secció de fabricació amb diferents centres productius.

Els centres productius són:

Muntatge sistemes de seguretat.  
Recanvis.  
Logística.  
Etc.

La mobilitat del personal dins dels esmenats centres productius per necessitats de treball no tindrà més límits que els previstos a la regulació de mobilitat funcional prevista a l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors. En qualsevol cas, l'empresa es compromet a no fer un ús discriminatori d'aquesta mobilitat i a facilitar la formació necessària a l'efecte (entenen-se expressament inclosa la del personal conductor de carretons elèctrics).

En el cas de que existeixin dificultats pel desenvolupament del treball habitual o disminució de la capacitat laboral, tant d'origen físic com psíquic, es podrà efectuar un canvi de lloc de treball que s'ajusti millor a les característiques de l'afectat, que haurà de registrar-se seguint el següent procediment:

1. El canvi de lloc de treball serà voluntari i s'haurà d'iniciar a sol·licitud del treballador interessat, tret de prescripció facultativa.
2. La sol·licitud serà estudiada per una Comissió constituïda per: un representant del Dep. de Recursos Humans, el Responsable Funcional i un membre del Comitè de Empresa.

Aquesta Comissió estarà assistida i assessorada pel servei de Vigilància de la Salut de l'empresa, podent qualsevol dels seus membres o l'interessat, acudir a altres serveis mèdics especialitzats de caràcter extern.

La Comissió, després d'analitzar el cas, i si ho estima convenient, assignarà al treballador a un lloc idoni a la seva capacitat d'existir vacant o possibilitat de permuta. En cas contrari, romandrà al seu lloc de treball anterior.

En els casos de canvi de lloc de treball per aquesta circumstància, el salari que percebrà el treballador serà el que correspongui al lloc de treball que venia desenvolupant anteriorment, sempre que el nou no suposi nivells superiors.

##### Article 34. Revisió al servei de vigilància de la salut d'empresa.

En els casos de baixa per malaltia o accident, el Servei de Vigilància de la Salut i/o la Mútua d'Accidents de Treball i Malalties Professionals podran citar als treballadors de baixa. L'interessat s'haurà de presentar i aportar quantes dades li siguin requerides. La no presentació a aquesta revisió, sense causa justificada o la negativa a aportar dades o informes que obstrueixin la revisió mèdica, serà motiu d'anul·lació del Complement de Malaltia o Accident i l'atorgament d'alta mèdica en cas d'accident, si procedeix.

L'empresa realitzarà les revisions mèdiques periòdiques cada any a tots els treballadors en l'empresa, dotant de les condicions i serveis necessaris per això. Addicionalment a la revisió mèdica derivada de l'avaluació de riscos al lloc de treball, es realitzaran anualment a tots els treballadors analítiques de sang i orina incloent les específiques per majors de 50 anys (PSA).

En el moment en que la plantilla fixa de l'empresa arribi al número de 200 treballadors, les parts negociaran l'establiment d'un Servei Mèdic i el seu funcionament en el termini de tres mesos.

S'adjunta a l'Annex III el protocol que regula l'actuació en cas d'incidències i accidents de treball.

Divendres, 9 de setembre de 2016

## CAPÍTOL VIII.

### DRETS SOCIALS I SEGURETAT I SALUT LABORAL.

#### Article 35. Assegurança de vida o invalidesa.

L'empresa continuarà satisfent al seu exclusiu càrrec, la pòlissa d'assegurança col·lectiva, per la totalitat del personal pertanyent a la mateixa, mentre existeixi relació laboral entre ambdós.

L'empresa facilitarà còpia individualitzada i actualitzada de la pòlissa a cada treballador.

Es facilitarà còpia al Comitè d'Empresa de la pòlissa global anualment.

- Capitals contractats tipus de cobertura:

19.041,9154 EUR	Invalidesa permanent absoluta
19.041,9154 EUR	Defunció natural
38.083,8306 EUR	Defunció per accident
57.125,7459 EUR	Defunció per accident de circulació

Aquests imports resultaran d'aplicació pels anys 2016 i 2017. Per 2018, aquests imports s'incrementaran en el percentatge pactat per aquest any, segons el que preveu l'article 58 del present Conveni.

Els imports anteriors seran assegurats a través d'una companyia d'assegurances de reconegut prestigi i solvència.

#### Article 36. Lot de Nadal.

A cada empleat se li entregarà al mes de desembre un lot de Nadal que tindrà un valor equivalent a la quantitat de 66,75 més IVA pel 2016.

En defecte de pacte en contra, a partir de 2017 el valor del lot de Nadal patirà un increment equivalent al IPC real de l'any anterior.

La gestió, elecció i preparació del lot de Nadal correspondrà, de forma exclusiva, al Comitè d'Empresa. No obstant, es prendrà en consideració qualsevol suggeriment que la Direcció vulgui aportar.

El dret al lot de Nadal es farà extensible a tots aquells treballadors que venen prestant els seus serveis a U-Shin Spain, SLU, normalment, però no pertanyen a la plantilla d'aquesta.

#### Article 37. Seguretat i salut laboral.

Tot treballador que observi un problema de seguretat o salut laboral, ho haurà de comunicar als Delegats de Prevenció, al seu immediat superior o als membres del Comitè de seguretat i salut laboral. En cas de que no sigui atès per aquests, podrà dirigir-se a algun membre del Comitè d'Empresa.

- Delegats de Prevenció:

Els Delegats de Prevenció són els representants dels treballadors amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos al treball.

Els Delegats de Prevenció seran designats per i entre els representants del personal.

Disposaran dels mitjans necessaris per dur a terme el seu treball, així com un crèdit horari de 40 hores mensuals a càrrec de l'empresa per aquestes qüestions, que podran ser utilitzades de manera indistinta pels Delegats.

Són competències dels Delegats de prevenció, totes les enumerades a l'article 36 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

Els Delegats de prevenció disposaran d'un local amb mobiliari adequat i telèfon, així com un taulell d'anuncis situat a un lloc visible i accés a les noves tecnologies que hi hagués en cada moment.

Divendres, 9 de setembre de 2016

---

### - Comitè de Seguretat i Salut Laboral:

El Comitè de Seguretat i Salut Laboral és l'òrgan paritari i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'empresa en matèria de prevenció de riscos.

El Comitè de Seguretat i Salut Laboral es reunirà trimestralment i sempre que ho sol·liciti alguna de les representacions en el mateix. El Comitè adoptarà les seves pròpies normes de funcionament.

En aquest Comitè de Seguretat i Salut Laboral podran participar amb veu però sense vot, treballadors de l'empresa que comptin amb una especial qualificació i informació en aquests temes, si fos necessari, amb un màxim de 3 persones triades per la representació dels treballadors i retribuint-li l'empresa aquestes hores com hores de treball normal a tots els efectes.

El Comitè de Seguretat i Salut Laboral vigilarà els índex i casos d'accidents procurant que disminueixin cada any. Així mateix, mantindrà contactes amb altres Empreses similars per estar al corrent de les innovacions en matèria de seguretat. Procurarà elevar la formació de tot el personal en matèria de la seva competència a través de cursos, conferències, diaris o altres mitjans.

El Comitè de Seguretat i Salut Laboral controlarà les estadístiques d'accidents i els resultats que es vagin obtenint a l'empresa i els divulgarà pels mitjans habituals (Actes del Comitè, avisos, etc.).

### - Malalties professionals:

L'empresa reconeix com malaltia professional les lesions musculo-esquelètiques relacionades amb el treball, d'acord amb el que es preveu a l'article 115.2.e) de la Llei General de la Seguretat Social respecte a les malalties contraïdes pel treballador amb motiu de la realització del seu treball, sempre que es provi que la malaltia va tenir per causa exclusiva la realització del mateix.

Els llocs de treball amb major risc de malaltia professional, tindran revisions mèdiques semestrals o amb la freqüència que es consideri més oportuna i seran realitzades pel Servei de Vigilància de la Salut.

### - Formació:

En compliment del deure de protecció, l'empresari haurà de garantir que cada treballador rebi una formació teòrico-pràctica, suficient i adequada, en matèria preventiva, tant en el moment de la seva contractació, qualsevol que sigui la seva modalitat o duració, com quan es produeixin canvis en les funcions que desenvolupi o s'introdueixin noves tecnologies o canvis en els equips de treball.

La formació a la que es refereix l'apartat anterior s'haurà d'impartir sempre que sigui possible, dins de la jornada de treball, o sinó, en altres hores però amb el descompte en aquella del temps invertit en la formació.

### - Departament de Prevenció de Riscos Laborals.

L'empresa disposarà d'un departament destinat a la Prevenció de riscos Laborals, format per qui disposi l'empresa per aquests temes. Els Delegats de Prevenció podran controlar en els temes que siguin necessaris en aquest departament i les hores de dedicació aniran a càrrec de l'empresa.

Per tots els temes no contemplats als articles anteriors ens remetem al compliment de la Llei 31/1995 de 8 de novembre de prevenció de riscos laborals així com dels seus reglaments.

### Article 38. Peces i material de seguretat.

L'empresa s'obliga a tenir sempre el material de seguretat que es precisi, per la protecció del personal i aquest personal reconeix la obligació d'utilitzar-lo.

### Article 39. Roba de treball.

L'empresa subministrarà al personal de taller cada dos anys les següents peces de roba:

Dues dessuadores.  
Tres pantalons.

Divendres, 9 de setembre de 2016

---

Tres camises d'estiu de màniga curta.  
Dues samarretes d'estiu de màniga curta.

Existeix la possibilitat de canviar alguna de les peces esmenades de la següent manera:

Una dessuadora per una jaqueta polar.  
Dos pantalons per un pantaló especial pel fred.  
Una camisa per una samarreta (fins a un màxim de tres).

Al personal d'estructura, se li subministraran dos bates o dos polos de màniga curta cada dos anys.

S'estableix un màxim de peces pel període de dos anys corresponent a la quantitat de peces esmenades anteriorment, tret de casos degudament justificats (en aquests casos es podrà ampliar el número de peces).

En el cas de que algun treballador sol·liciti més roba que la prevista, el Comitè de Seguretat i Salut Laboral haurà de validar l'entrega de la roba, sempre amb la deguda justificació del treballador.

L'entrega de la roba de treball es realitzarà de manera continuada al llarg del període de dos anys, en funció de la necessitat de cada treballador. Si el treballador ho sol·licités, se li entregaria el lot sencer.

Serà obligació dels beneficiaris utilitzar-la, tenir cura de la seva neteja i conservació. Existiran les variants de peces i colors que es determinin.

En alguns llocs de treball, es substituirà la roba normal per peces especials, davantals o roba d'abric especial pels que treballin als llocs descoberts o entrant i sortint de la nau a l'hivern.

El treballador sol·licitarà les peces al Departament de Recursos Humans mitjançant el document apropiat, entregant l'original i quedant-se copia el treballador. L'entrega es realitzarà en el termini màxim d'una setmana. L'empresa mantindrà un estoc de seguretat de roba que permeti atendre les peticions del personal. En cas de no tenir estoc d'alguna peça fabricada en exclusiva per l'empresa, s'entregarà tant aviat com el proveïdor la subministri.

Per la sol·licitud i entrega de la roba, el període de 2 anys començarà a comptar a partir del 1 de gener de 2016 fins al 31 de desembre de 2017. A continuació, començarà el següent període del 1 de gener del 2018 fins al 31 de desembre del 2019, i així successivament.

Article 40. Menjador.

L'empresa adequarà i mantindrà una zona dedicada a menjador que disposarà del corresponent mobiliari (taules i cadires), així com els electrodomèstics (microones, nevera, etc.) necessaris per a conservar i escalfar el menjar que cada treballador aporti del seu domicili. Aquestes instal·lacions, que seran d'ús preferent per menjador, es mantindran mentre el Comitè i Empresa no acordin una altra cosa i podran ser utilitzades per la totalitat de la plantilla.

L'empresa es compromet a convenir amb la representació dels treballadors les condicions exactes d'aquesta adequació, el mobiliari i utensilis que formaran part de la instal·lació en cada moment.

Article 41. Prevenció d'incendis i normes de seguretat i salut laboral.

Com a mesures preventives s'hauran d'observar les següents:

- Està prohibit fumar a tot el recinte de la fàbrica.
- S'efectuaran cursos de formació contra incendis.
- Existirà en tot moment un pla d'emergència i evacuació per casos de sinistres greus.
- Es prestarà especial atenció al tema de seguretat i higiene i neteja quan es tracti de llocs de treball, útils i màquines de nou disseny, procurant que participin amb la seva opinió les persones que posteriorment suportaran les condicions del lloc de treball.
- Els accidents produïts seran estudiats i es procedirà a efectuar les variacions que es precisin per a que no es repeteixin.



Divendres, 9 de setembre de 2016

---

- Els treballadors, mitjançant el Comitè de Seguretat i Salut Laboral, tindran dret a conèixer tota la informació de matèries emprades, la tecnologia i altres aspectes del procés productiu que sigui necessari, pel coneixement dels riscos contra la salut física i mental derivades del treball. També tindran dret al coneixement de tota informació que obri en poder de l'empresa sobre riscos reals o potencials del procés productiu i els mecanismes de la seva prevenció.

El Comitè de Seguretat i Salut Laboral té dret, per aquells llocs de treball on hi hagin riscos per la salut, presumptes o demostrats, a exigir que s'adoptin mesures per evitar o reduir els mateixos.

Article 42. Revisió de les condicions dels llocs de treball.

El Comitè de Seguretat i Salut Laboral efectuarà revisions semestrals de les condicions dels llocs de treball, estudiant les dades ambientals recollint dades i mostres, analitzant-les posteriorment, per veure si evolucionen favorablement les condicions de treball o com a mínim es mantenen els nivells assolits.

Aquells treballadors o grups de treballadors que per les seves característiques personals, per les seves condicions de treball de major exposició a riscos o per altres circumstàncies, tinguin major vulnerabilitat al mateix, seran vigilats de manera particular, a nivell de revisió mèdica, tal com es preveu als articles del present Conveni.

El Comitè de Seguretat i Salut Laboral podrà disposar dels assessoraments i ajuda dels organismes de Medicina del Treball, Higiene i Seguretat al Treball que oficialment estiguin disposats per aquesta fi, així com la consulta a tècnics especialistes mèdics que en un moment determinat es pugués precisar.

Sempre que existeixin riscos greus d'accidentalitat o que puguin afectar a la salut del treballador o treballadors, derivats del lloc de treball que ocupen, el Comitè de Seguretat i Salut Laboral, amb caràcter d'urgència, proposarà mesures oportunes per a que el risc desaparegui.

Els valors límit-llindar, seran els valors màxims tolerats prèvia presa de les mesures preventives adients.

S'establiran plans de sensibilització i formació teòrica i pràctica a tota la plantilla, participant en la seva elaboració el Comitè de Seguretat i Salut Laboral.

S'establirà especial protecció a les situacions prèvies i posteriors a la maternitat, evitant rigorosament les exposicions a substàncies previsiblement nocives.

Article 43. Normes de circulació al recinte de fàbrica.

El personal que circuli per la fàbrica haurà d'estar atent a la senyalització i haurà de circular pels passadissos corresponents, entrar i sortir per les portes de vianants (no per les de vehicles).

Tot el personal que manegi elements de manteniment mecànic o elèctric en el recinte de Fàbrica, hauran d'observar un exemplar complement de les normes específiques de seguretat, així com un respecte i cura a les instal·lacions i materials de l'empresa.

Al recinte exterior de la fàbrica, la velocitat màxima permesa és de 7 km/h. A l'interior es respectarà la velocitat màxima que en cada moment prevegi la normativa d'aplicació en la matèria.

Article 44. Control entrades i sortides de fàbrica.

Els treballadors/es hauran de marcar amb la fitxa o tarja informatitzada de control les entrades i sortides, abans de començar i al finalitzar el seu torn de treball.

Per absentar-se de la fàbrica durant la seva jornada de treball, el treballador haurà d'obtenir autorització escrita del seu comandament. Si torna abans de que hagués finalitzat el seu torn de treball, s'incorporarà a la seva secció.

Tot treballador que surti de la fàbrica amb un paquet que no sigui de la seva propietat, ho haurà de comunicar al Departament de Recursos Humans o al de Producció, especificant el seu contingut i permetre la seva inspecció si fos requerida. Per treure algun material, s'haurà d'exhibir la preceptiva autorització.

L'incompliment de les obligacions contemplades als paràgrafs precedents constituirà falta, de conformitat amb el que es preveu al règim disciplinari inclòs a l'article 45 del present Conveni.

Divendres, 9 de setembre de 2016

---

Article 45. Codi de conducta.

Serà d'aplicació directa el règim disciplinari que en cada moment es prevegi al Conveni Col·lectiu sectorial de la indústria del Metall per la Província de Barcelona.

A l'entrada en vigor del present Conveni, el text del Conveni sectorial per remissió a l'Acord sobre el Codi de Conducta Laboral per la Indústria del Metall preveu:

### 1. Principis ordenadors.

La Direcció de l'empresa podrà sancionar les accions o omissions culpables dels treballadors/es que suposin un incompliment contractual dels seus deures laborals, d'acord amb la graduació de faltes que s'estableix als paràgrafs següents.

La sanció de les faltes requerirà comunicació per escrit al treballador, fent constar la data i els fets que la van motivar.

L'empresa donarà compte als representants legals dels treballadors de tota sanció per falta greu i molt greu que s'imposi.

Imposada la sanció, el compliment temporal de la mateixa es podrà dilatar fins a seixanta dies després de la data de la seva imposició.

### 2. Graduació de les faltes.

Tota falta comesa pels treballadors es classificarà en atenció a la seva transcendència o intenció en: lleu, greu o molt greu.

### 3. Faltes lleus.

Es consideraran faltes lleus les següents:

- a) La impuntualitat no justificada en l'entrada o en la sortida del treball fins a tres ocasions en un període d'un mes.
- b) La inassistència injustificada d'un dia al treball en el període d'un mes.
- c) No notificar amb caràcter previ, o en el seu cas, dins de les vint-i-quatre hores següents, la inassistència al treball, tret que es provi la impossibilitat d'haver pogut fer-ho.
- d) L'abandonament del servei o del lloc de treball sense causa justificada per períodes breus de temps, si com a conseqüència d'això, s'ocasionés perjudici d'alguna consideració en les persones o en les coses.
- e) Els deterioraments lleus en la conservació o en el manteniment dels equips i material de treball dels que es sigui responsable.
- f) La desatenció o falta de correcció en el tracte amb els clients o proveïdors de l'empresa.
- g) No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili, sempre que aquests puguin ocasionar algun tipus de conflicte o perjudici als seus companys o a l'empresa.
- h) No comunicar amb la puntualitat deguda els canvis experimentats en la família del treballador/a que tinguin incidència en la Seguretat Social o en l'Administració tributària.
- i) Totes aquelles faltes que suposin un incompliment de prescripcions, ordres o mandats d'un superior en l'exercici regular de les seves funcions, que no comportin perjudicis o riscos per a les persones o les coses.
- j) La inassistència als cursos de formació teòrica o pràctica, dins de la jornada ordinària de treball, sense la deguda justificació.
- k) Discutir amb els companys/es, amb els clients o proveïdors dins de la jornada de treball.

Divendres, 9 de setembre de 2016

l) La embriaguesa o consum de drogues no habituals en el treball.

#### 4. Faltes greus.

Es consideren faltes greus les següents:

- a) La impuntualitat no justificada en l'entrada o en la sortida del treball en més de tres ocasions en el període d'un mes.
- b) La inassistència no justificada al treball de dos a quatre dies, durant el període d'un mes. Serà suficient una sola falta al treball quan aquesta afecti al relleu d'un/a company/a o si com conseqüència de la inassistència s'ocasionés perjudici d'alguna consideració a l'empresa.
- c) El falsejament o omissió maliciosa de les dades que tinguessin incidència tributària o en la Seguretat Social.
- d) Entregar-se a jocs o distraccions de qualsevol índole durant la jornada de treball de manera reiterada i causant, amb això, un perjudici al desenvolupament laboral.
- e) La desobediència a les ordres o mandats de les persones de les qui es depèn orgànicament en l'exercici de regular les seves funcions, sempre que això ocasioni o tingui una transcendència greu per a les persones o les coses.
- f) La manca d'higiene i neteja personal que produeixi queixes justificades dels companys de treball i sempre que prèviament hagués mediat l'oportuna advertència per part de l'empresa.
- g) Suplantar a un altre treballador/a, alterant els registres i controls d'entrada o sortida al treball.
- h) La negligència o desídia al treball que afecti al bon funcionament del mateix, sempre que d'aquest no es derivi un perjudici greu per a les persones o les coses.
- i) La realització sense previ consentiment de l'empresa de treballs particulars, durant la jornada de treball, així com la utilització per a usos propis o aliens dels útils, eines, maquinària o vehicles de l'empresa, inclòs fora de la jornada de treball.
- j) La reincidència en la comissió de falta lleu (exclosa la falta de puntualitat) encara que sigui de diferent naturalesa, en un mateix trimestre i havent mediat sanció.
- k) Qualsevol atemptat contra la llibertat sexual dels treballadors/es que es manifesti en ofenses verbals o físiques, falta de respecte a la intimitat o a la dignitat de les persones.
- l) La embriaguesa o consum de drogues no habituals, si repercuteix negativament en el treball o constitueixen un perjudici o perill el nivell de protecció de la seguretat i salut dels treballadors al treball.

#### 5. Faltes molt greus.

Es consideraran faltes molt greus les següents:

- a) La impuntualitat no justificada en l'entrada o en la sortida del treball en més de deu ocasions durant el període de sis mesos, o bé més de vint en un any.
- b) La inassistència al treball durant tres dies consecutius o cinc alterns en un període d'un mes.
- c) El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades i el furt o robatori, tant als seus companys/es de treball com a l'empresa o a qualsevol altra persona dins de les dependències de l'empresa, o durant el treball en qualsevol altre lloc.
- d) La simulació de malaltia o accident. S'entendrà que existeix infracció laboral, quan trobant-se en baixa el treballador/a per qualsevol de les causes senyalades, realitzi treballs de qualsevol índole per compte propi o aliè. També tindrà la consideració de falta molt greu tota manipulació efectuada per prolongar la baixa per accident o malaltia.
- e) L'abandonament del servei o lloc de treball sense causa justificada encara que sigui per poc temps, si a conseqüència del mateix s'ocasionés un perjudici considerable a l'empresa o als companys de treball, posés en perill la seguretat o fos causa d'accident.

Divendres, 9 de setembre de 2016

---

- f) La revelació o violació de secrets d'obligada confidencialitat de l'empresa.
- g) La realització d'activitats que impliquen competència deslleial a l'empresa.
- h) La disminució voluntària i continuada en el rendiment del treball normal o pactat.
- i) Els mals tractes de paraula o obra, la falta de respecte i consideració als seus superiors o als familiars d'aquests, així com als seus companys/es de treball, proveïdors i clients de l'empresa.
- j) La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent natura, sempre que les faltes es cometin en el període de dos mesos i hagin estat objecte de sanció.
- k) La desobediència a les ordres o mandats dels seus superiors en qualsevol matèria de treball, si impliqués perjudici notori per l'empresa o als seus companys/es de treball, tret que siguin produïts per l'abús d'autoritat, directius, caps o comandaments intermedis, amb infracció manifesta i deliberada als preceptes legals, i amb perjudici per el/la treballador/a.
- l) Els atemptats contra la llibertat sexual que es produeixin aprofitant-se d'una posició de superioritat laboral, o s'exerceixin sobre persones especialment vulnerables per la seva situació personal o laboral.

### 6. Sancions.

Las sanciones màximes que es podran imposar per la comissió de les faltes senyalades són les següents:

#### a) Per faltes lleus:

Amonestació per escrit.

#### b) Per faltes greus:

Amonestació per escrit.

Suspensió de treball i sou de dos a vint dies.

#### c) Per faltes molt greus:

Amonestació per escrit.

Suspensió de treball i sou de vint-i-un a seixanta dies.

Acomiadament.

### 7. Prescripció.

Depenent de la seva graduació, les faltes prescriuen als següents dies:

Faltes lleus: Deu dies.

Faltes greus: Vint dies.

Faltes molt greus: Seixanta dies.

La prescripció de les faltes senyalades començarà a comptar a partir de la data en que l'empresa tingués coneixement de la seva comissió, i en tot cas, als sis mesos d'haver-se comés.

## CAPÍTOL IX.

### RETRIBUCIONS.

#### Article 46. Principis generals.

Tots els treballadors, inclosos en aquest Conveni, percebran els salaris que meritin per períodes d'un mes i els hi seran abonats al compte que cada qual determini.

L'empresa mantindrà a futur l'estructura salarial que resulti d'aplicació dels acords previstos al present Conveni als treballadors pertanyents a la plantilla d'U-Shin Spain, SLU.

Divendres, 9 de setembre de 2016

Les contractacions que es realitzin durant la vigència del present Conveni, s'hauran d'enquadrar en alguns dels grups professionals i nivells que es defineixen a l'article 19 d'aquest Conveni.

Als salaris de cada grup professional o nivell (reflectits a l'Annex I del present Conveni) s'haurà d'afegir els plusos que poguessin correspondre, així com el complement "Ad Personam". Aquest complement s'abonarà únicament a aquells treballadors/es que ho percebessin a 01/01/2016 en l'import fixat en aquesta data.

L'empresa es compromet a que estiguin disponibles el havers en cada compte bancari l'últim dia laborable de cada mes, com a termini màxim.

Els impostos, càrregues socials i qualsevol deducció de tipus obligatori que graven en l'actualitat o gravin en el futur les percepcions del personal, seran satisfetes per qui correspongui conforme la llei.

Els imports de les percepcions que figuren en aquest Conveni, són en tots els casos quantitats brutes, incloent els conceptes especificats al paràgraf anterior.

Article 47. Salari base de conveni.

Els treballadors tindran dret a un salari base de conveni d'import anual en les quantitats establertes a les taules salarials contingudes a l'Annex I del present Conveni.

El citat import serà abonat a raó de 14 pagues d'igual quantitat (12 mensualitats ordinàries i 2 extraordinàries a l'estiu i a Nadal).

Pel supòsit de descompte de dies o hores no treballades per absències no retribuïdes, el càlcul del salari hora s'efectuarà dividint la suma del salari base a taules (Annex I), entre la suma d'hores de la jornada anual del treballador més les hores equivalents al període vocacional, (200 hores calculades a raó de 8 hores per dia laborable de vacances -20 dies d'estiu i 5 dies de Nadal-).

Derivat de l'aplicació del sistema de càlcul anterior, l'import de les dues pagues extraordinàries no patirà descompte algun com a conseqüència dels dies o hores no treballades per absències no retribuïdes.

Amb caràcter addicional al salari base del Conveni, els treballadors percebran en l'import individual que, en el seu cas, li correspongui a cada un d'ells, el complement "ad personam". Pel càlcul de l'import hora del complement "ad personam" s'aplicarà idèntica fórmula a la prevista pel salari base.

Article 48. Plus coordinador.

El plus coordinador serà abonat a aquells treballadors/es als que en cada moment se'ls assigni, i acceptin voluntàriament realitzar, la funció de coordinador/a.

Els imports del citat plus pels anys 2016 i 2017 s'indiquen a l'Annex II. Els imports especificats del plus coordinador per l'any 2018 seran objecte d'incrementos anuals en idèntics percentatges als previstos pel salari en l'article 58 del present Conveni.

La funció de Coordinador serà assignada o retirada de manera unilateral per l'empresa en cada moment, preavisant amb una antelació mínima d'una setmana.

Article 49. Complement de malaltia o accident/malaltia professional.

L'empresa garanteix la percepció del salari base més el complement "ad personam" a tots aquells treballadors que es trobin en situació de baixa per malaltia o accident en els supòsits i percentatges que s'especifiquen a la taula següent:

Nombre dies de baixa IT	Nombre períodes de baixa IT del treballador durant els últims 12 mesos				
	1 baixa	2 baixes	3 baixes	4 baixes	5 o més
1er dia	100%	50%	25%	0%	0%
2n dia	100%	50%	50%	0%	0%
3er dia	100%	95%	50%	0%	0%
4 - 15 dies	100%	95%	90%	85%	80%
16 - 30 dies	95%	90%	85%	80%	75%
31 - 90 dies	90%	85%	80%	75%	75%
91 - 180 d.	85%	80%	75%	0%	75%
A partir de 181 d.	100%	100%	100%	100%	100%

Divendres, 9 de setembre de 2016

El càlcul del salari que s'abonarà en situacions d'IT en aplicació als percentatges anteriors s'efectuarà per dies naturals.

En el supòsit de que l'absentisme global del personal de la planta no superés el 3% en la mitjana dels últims 12 mesos naturals, complerts immediatament anteriors a l'inici de cada baixa individual, no resultarà d'aplicació la taula anterior i el treballador en IT tindrà dret al 100% del salari base més complement "ad personam". La variació del percentatge d'absentisme global durant la baixa no donarà lloc a la variació respecte de l'aplicació o no de la taula.

Pel càlcul dels percentatges d'absentisme global de la planta s'inclouran les baixes malaltia IT, a excepció dels accidents de treball i "in itinere" i les malalties professionals.

El percentatge que resulti de l'aplicació d'aquests criteris serà informat per escrit al Comitè d'Empresa amb caràcter mensual.

S'exceptuen de l'aplicació de la taula, tant en el percentatge a aplicar com en el número de baixes a comptabilitzar dels últims 12 mesos, les següents situacions: Accident de treball, incloent "in itinere", Malaltia professional; l'hospitalització de 4 dies o més, intervenció quirúrgica amb hospitalització i la intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari que serà degudament justificat. En conseqüència, en aquests supòsits el treballador tindrà dret al 100% del salari base més complements "ad personam". En totes aquestes excepcions previstes, el treballador percebrà el 100% del salari base més el complement "ad personam", des de el primer dia de la baixa causada pel mateix motiu independentment de la data de la intervenció quirúrgica o hospitalització, és a dir, encara que la data de la baixa IT no coincideixi amb la data d'inici d'hospitalització o de la intervenció quirúrgica (amb o sense hospitalització).

L'abonament del Complement Malaltia o accident recollit al present article s'efectuarà dins de la mensualitat corresponent, sota la denominació "Complement IT".

L'aplicació dels percentatges previstos a la taula anterior no podrà suposar en cap cas que en còmput anual (any natural), incloent-hi les pagues extraordinàries, el treballador percebi una retribució inferior pel període en que estigui en situació d'IT, inclòs en el seu cas el complement per IT, inferior a la prestació per IT a càrrec de la Seguretat Social o la Mútua d'Accidents de Treball.

A petició expressa del treballador, o en defecte d'aquesta amb caràcter semestral, l'empresa li facilitarà el número de baixes IT acumulades en els últims 12 mesos que comptabilitzin a efectes d'aplicació de la taula esmenada. Així mateix, aquesta informació serà facilitada al Comitè d'Empresa prèvia autorització de cada treballador.

Article 50. Complement de malaltia per a baixes IT durant l'embaràs.

Les treballadores que tinguin baixa per malaltia comú durant el procés d'embaràs, els hi serà d'aplicació la taula de complement malaltia següent:

<u>Nombre dies baixa IT</u>	<u>% salari</u>
1er - 75è dia	100%
76è - 120è dia	90%
121è -180è dia	85%
<u>A partir del 181è dia</u>	<u>100%</u>

A aquestes treballadores se'ls hi aplicaran els percentatges establerts a la taula anterior, independentment del número de baixes mèdiques en les que incorrin durant tot el període de gestació.

En quant al càlcul del número de dies de baixa per determinar el percentatge de salari corresponent, es tindran en compte tots els dies en els que romanguin les treballadores en situació de baixa laboral durant el període d'embaràs, encara que es tracti d'una mateixa baixa o baixes diferents.

La situació de baixa durant l'embaràs serà concebuda com una situació especial, de manera que iniciat l'embaràs i fins que no es produeixi la reincorporació de la treballadora després de la maternitat, quedarà interromput el còmput dels 12 mesos als que es refereix la taula general d'absentisme establerta a l'article anterior. Produïda la reincorporació, es reprendrà el citat còmput dels 12 mesos tenint en consideració les baixes que es porten acumulades amb anterioritat a la situació d'embaràs, si bé no es computaran les baixes produïdes durant aquesta situació d'embaràs.

S'exceptua l'aplicació de la taula establerta en aquest article, en els supòsits de baixa per risc durant l'embaràs que doni lloc a la prestació establerta als articles 134 y 135 de la Llei General de la Seguretat Social.

Divendres, 9 de setembre de 2016

---

### Article 51. Plus nocturn - Compensació torn nit.

S'estableix un plus nocturn, les quantitats del qual en EUR per hora treballada pels anys 2016 i 2017 es reflecteixen a l'Annex II. Aquest import serà objecte al 2018 d'increment anual en idèntic percentatge al previst pel salari a l'article 58 del present Conveni.

### Article 52. Pagues extraordinàries.

Les pagues extraordinàries d'Estiu i de Nadal, s'abonaran a raó de salari base i complement "ad personam".

L'ingrés de la paga extraordinària d'Estiu s'efectuarà junt amb la nòmina del mes de juny.

L'ingrés de la paga extraordinària de Nadal s'efectuarà junt amb la nòmina del mes de desembre, efectuant la transferència d'ambdues com màxim el dia 24 de desembre, estant disponible als comptes corrents o llibretes d'estalvi del personal com a màxim al dia següent. La setmana anterior al pagament de la nòmina de desembre, els treballadors que ho requereixin podran sol·licitar una bestreta de la paga extra de Nadal amb una quantitat màxima del 90% de l'import net de la paga.

Les pagues seran concebudes en proporció al temps treballat, prorratejant-se cada una d'elles, per semestres naturals de l'any en que s'atorguin, És a dir, de l'1 de gener a 30 de juny, per la d'estiu; i de l'1 de juliol a 31 de desembre, per la de Nadal.

### Article 53. Bestretes.

Es concediran bestretes personals per un import màxim de 240 EUR. L'abonament d'aquestes bestretes s'efectuarà exclusivament mitjançant transferència bancària.

Es donaran bestretes tots els divendres de l'any (si el divendres és festiu, el laborable anterior), i s'exceptuaran els divendres en els que durant la setmana s'hagi ingressat la nòmina.

La bestreta s'haurà de sol·licitar al Departament de Recursos Humans com a màxim el dijous a les 8 hores del matí, mitjançant el corresponent imprès, indicant la quantitat sol·licitada. La sol·licitud es dipositarà directament a la bústia del Departament de Recursos Humans.

### Article 54. Menjars en horaris especials.

Quan per necessitats de l'empresa i a petició dels Comandaments i sense previ avis algun treballador hagi de prolongar la seva jornada de treball i el nou horari afecti al dinar o al sopar, rebrà una compensació pel dinar o sopar l'import del qual pels anys 2016 i 2017 s'especifiquen a l'Annex II. Aquest import serà objecte d'increment en 2018 en idèntic percentatge al que es preveu pel salari en l'article 58 del present Conveni.

### Article 55. Hores extres.

S'efectuaran, si es precisen, com màxim les previstes legalment. Els seus imports pels anys 2016 i 2017 per hora treballada en dia laborable i per hora treballada en dia festiu, es detallen a l'Annex II. Aquests imports seran objecte d'increment en 2018 en idèntic percentatge al previst pel salari a l'article 58 del Present Conveni, i resultarà d'aplicació a tot el personal de l'empresa.

### Article 56. Guàrdies manteniment.

El personal de manteniment percebrà una compensació per cada guàrdia en funció del tipus de guàrdia:

Guàrdia de matí i mitja tarda.

Guàrdia de matí o tarda.

Guàrdia de matí i tarda.

Guàrdia nit.

Els imports previstos per a 2016 i 2017 es detallen per cada tipus de guàrdia a l'Annex II.

Aquests imports seran objecte d'increment en 2018 en idèntic percentatge al previst pel salari en l'article 58 del present Conveni.

Divendres, 9 de setembre de 2016

---

### Article 57. Quilometratge.

En el cas de que un treballador utilitzi el seu vehicle per efectuar una gestió per l'empresa, se li compensarà abonant-li el quilòmetre al preu estipulat en cada moment, si no es té compensació global per aquest concepte. La quantitat corresponent per tota la vigència del Conveni serà de 0,25 EUR/quilòmetre.

Així mateix, l'empresa contractarà una pòlissa flotant que cobreixi els desplaçaments del personal per motius professionals amb el seu vehicle privat.

### Article 58. Incrementos Salarials.

Les parts acorden la no aplicació d'increment algun, pels anys 2016 i 2017, mantenint-se durant aquests exercicis els salaris establerts per a 2016. No obstant això, en el cas de que l'empresa tingui beneficis superiors al 3% (marge operatiu) o 300 mil EUR a 2016 i 2017 respectivament, cada treballador/a percebrà una paga de beneficis per cada any equivalent al 1% del seu salari brut anual 2016. Aquests imports es satisfaran una vegada es dipositin els comptes anuals de l'empresa al Registre Mercantil i s'abonaran a la nòmina d'agost.

Pels anys 2018 i 2019, s'aplicarà un increment salarial del 1% per a 2018 i del 1% per a 2019. Aquests increments salarials estaran recollits a l'Annex I d'aquest Conveni.

Pel càlcul del marge operatiu s'estarà al que preveuen les normatives internacionals de comptabilitat, GAAP (Generally Accepted Accounting Principles) i IFRS (International Financial Reporting Standards) d'acord amb els criteris d'aplicació comuns a totes les unitats de negoci del Grup U-Shin. L'empresa entregarà una còpia d'ambdues normatives a la Representació Legal dels Treballadors.

Els increments anteriors resultaran d'aplicació a la totalitat dels conceptes econòmics recollits al Conveni i detallats als Annexos I i II, a excepció d'aquells pels que s'hagi previst expressament imports o increments específics durant la vigència del Conveni.

## CAPÍTOL X.

### VIDA FAMILIAR.

#### Article 59. Parelles de fet.

L'empresa reconeix a les parelles de fet els mateixos drets en tots els aspectes del Conveni que a les parelles de dret.

#### Article 60. Maternitat.

Durant el període d'embaràs i lactància, els treballadors/es afectats/des tenen la possibilitat de triar el torn de treball fix adequat a les seves necessitats.

La baixa laboral per maternitat no comportarà la pèrdua del gaudi de vacances, encara que aquesta es produeixi durant el període vocacional.

En el període de lactància tindran dret a 1 hora/dia de reducció de jornada indistintament del moment del seu gaudi.

Aquestes hores es podran acumular per gaudir-les d'una sola vegada a continuació del període de baixa per maternitat, prèvia comunicació a l'empresa.

L'empresa comunicarà al Comitè d'Empresa totes les sol·licituds de reducció de jornada i acumulació d'hores de lactància pel seu seguiment.

L'empresa dotarà a les dones en estat de gestació de peces adients en tot moment durant aquest període.

Per a qualsevol qüestió que no estigui regulada en aquest Conveni ens remetem a la Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la Conciliació de la Vida Familiar i Laboral de les persones treballadores o normes complementàries o que desenvolupin o substitueixin la mateixa.



Divendres, 9 de setembre de 2016

### Article 61. Ajudes Especials.

Els treballadors que acreditin que tenen al seu càrrec fills amb un grau de minusvalidesa física o psíquica igual o superior al 33% tindran dret a una ajuda especial de caràcter mensual (12 mensualitats). L'import previst pels anys 2016 i 2017 es detalla a l'Annex II. Aquest import serà objecte d'increment en 2018 en idèntic percentatge al que preveu pel salari l'article 58 del present Conveni.

### CAPÍTOL XI.

#### L'ASSETJAMENT SEXUAL.

### Article 62. L'assetjament sexual a les relacions de treball.

- Plantejament: Totes les persones tenen dret al respecte i a la deguda consideració de la seva dignitat, sent l'assetjament sexual a les relacions laborals, aquell comportament que pot comportar la vulneració dels drets fonamentals protegits per l'article 10.1,14 i fonamentalment l'article 18.1 de la Constitució Espanyola.

- Concepte: Es considerarà constitutiva d'assetjament sexual qualsevol conducta, proposició o requeriment de naturalesa sexual que tingui lloc en l'àmbit d'organització i direcció d'una Empresa, respecte de les que el subjecte actiu sàpiga o estigui en condicions de saber que resulten indesitjades, irraonables, i ofensives per qui les pateix, i la resposta davant les mateixes pot determinar una decisió que afecti al seu treball o a les condicions de treball.

La simple atenció sexual pot convertir-se en assetjament si continua una vegada que la persona objecte de la mateixa ha donat clares mostres de rebuig, siguin del tenor que siguin. Això distingeix l'assetjament sexual de les aproximacions personals lliurement acceptades, basades, per tant, en el consentiment mutu.

- L'assetjament sexual d'intercanvi: En aquest tipus d'assetjament, l'acceptació del requeriment d'aquesta natura es converteix, implícita o explícitament, en condició de treball, bé per accedir al mateix, bé per mantenir o per millorar el status laboral assolit, sent el seu rebuig la base per a una decisió negativa per el subjecte passiu.

Es tracta d'un comportament en el que, d'una o d'altre manera, el subjecte actiu connecta de manera condicionant una decisió seva en l'àmbit laboral, la contractació, la determinació d'unes condicions de treball en sentit ampli o la terminació del contracte, a la resposta que el subjecte passiu doni als seus requeriments en l'àmbit sexual.

- L'assetjament sexual mediambiental: En aquest tipus d'assetjament, de conseqüències menys directes, el fet definitori és el manteniment d'un comportament o actitud de naturalesa sexual de qualsevol classe, no desitjada pel destinatari/a, i suficientment greu per produir un context laboral negatiu pel subjecte passiu, creant, en el seu entorn un ambient de treball ofensiu, humiliant, intimidador o hostil, que acabi per interferir al seu rendiment habitual.

El que s'afecta negativament en aquests casos és el propi entorn laboral, entenent aquest com condició de treball en sí mateix: El subjecte passiu es veu sotmès a tal tipus de pressió al seu treball, per actituds de connotació sexual, que això acaba creant-li una situació laboral insostenible. La conseqüència negativa directa és normalment personal, de naturalesa psicològica, i aquesta, a la vegada, és causa d'una repercussió desfavorable a la seva prestació laboral.

- Expedient informatiu: L'empresa vetllarà per la consecució d'un ambient adient al treball, lliure de comportaments interessats de caràcter o connotació sexual, i adoptarà les mesures oportunes a l'efecte, entre altres l'obertura d'expedient contradictori.

Amb independència de les accions legals que puguin interposar-se al respecte davant qualsevol instància administrativa o judicial, el procediment intern i informal s'iniciarà amb la denúncia d'assetjament sexual davant una persona de la Direcció de l'empresa.

La denúncia donarà lloc a la immediata obertura d'expedient informatiu per part de l'empresa, especialment encaminat a esbrinar els fets i impedir la continuïtat de l'assetjament denunciat, pel que s'articularen les mesures oportunes a l'efecte, quedant l'empresa exonerada de la possible responsabilitat per vulneració de drets fonamentals.

Es posarà en coneixement immediat de la representació dels treballadors la situació plantejada, si així ho sol·licita la persona afectada.

En les investigacions a efectuar no s'observarà més formalitat que la de donar tràmit d'audiència a tots els que intervenen, practicant-se quantes diligències puguin considerar-se conduents a la elucidació dels fets esdevinguts.

Divendres, 9 de setembre de 2016

---

Durant aquest procés, que haurà d'estar substanciat en un termini màxim de 10 dies, guardaran tots els actuants una absoluta confidencialitat i reserva, per afectar directament a la intimitat i honorabilitat de les persones.

La constatació de l'existència d'assetjament sexual en el cas denunciat, donarà lloc, entre altres mesures, sempre que els subjecte actiu es trobi dins de l'àmbit de direcció i organització de l'empresa, la imposició d'una sanció.

A aquests efectes, l'assetjament sexual d'intercanvi serà considerat sempre com a falta molt greu. L'assetjament sexual ambiental podrà ser valorat com falta greu o molt greu, segons les circumstàncies del cas.

- Igualtat: L'empresa reconeix la no discriminació entre les persones per cap motiu, així com la igualtat entre homes i dones.

### CAPÍTOL XII.

#### CLÀUSULES ADDICIONALS.

##### Disposició addicional 1a.

L'empresa es compromet a no utilitzar com criteri i a fonamentar l'extinció del contracte de treballadors fixes en plantilla, a la firma del present Conveni, i això qualsevol que sigui el procediment (ERE, EXTINCIÓ OBJECTIVA) sigui per la causa que fos, la circumstància del cost salarial entre col·lectius.

En el supòsit que l'empresa planegi una reducció de plantilla per causes organitzatives o productives, es respectarà el criteri de menor antiguitat a la firma del Conveni en l'afectació del treballadors, entenent referit tal criteri al grup o secció corresponent, sempre que el personal afectat no volgués o no es pugui acoblar amb altres seccions existents.

##### Disposició addicional 2a.

El text articulat del present Conveni deroga i substitueix en la seva integritat a aquells pactes o acords d'Empresa que van preveure la seva transposició al nou text del Conveni, que continguin condicions o termes de la relació laboral entre U-Shin Spain, SLU, i els seus treballadors en matèries ja contingudes al nou Conveni o deliberadament excloses del mateix durant la seva negociació.

Així mateix, es consideraran derogats i substituïts pel present Conveni tots aquells acords o pactes que encara no havent previst la seva posterior transposició al Conveni, facin referència a matèries contingudes al nou text del Conveni amb contingut divers o contradictori al mateix.

Tot això, a excepció del que es preveu en l'acord de data 16 de desembre de 2015, acordat entre la Direcció i la representació legal dels treballadors.

*Continua en la pàgina següent*

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 9 de setembre de 2016

### ANNEX I.

#### SALARIS BASE 2016 I 2017 PER GRUPS PROFESSIONALS I NIVELLS.

Grup professional	Nivell	Salari base anual 2016 i 2017 (incloent pagues extra juliol i desembre) (*)	Salari base mensual 2016 i 2017 (x 14 pagues)
Professional de taller	G7I	17.339,1918	1.238,5137
	G7II	18.910,7660	1.350,7690
	G7IV	19.902,5700	1.421,6121
Tècnics i professionals d'organització i gestió	G6	23.102,3313	1.650,1665
	G5I	24.810,3096	1.772,1650
	G5II	26.518,2940	1.894,1639
	G4	28.270,4132	2.019,3152
Quadres tècnics i directors	G3	29.952,1715	2.139,4408
	G2	34.207,1609	2.443,3686
	G1	38.711,3661	2.765,0976

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 9 de setembre de 2016

ANNEX II.

TAULES SALARIALS PER CONCEPTES 2016 I 2017.

CONCEPTES SALARIALS	IMPORTS ANY 2016 I 2017
Assegurança de Vida Permanent Absoluta o Defunció natural	19.041,9154
Assegurança de Vida Defunció per Accident	38.083,8306
Assegurança de Vida Defunció per Accident de Circulació	57.125,7459
Menjar formació	16,2611
Desplaçament formació	8,3218
Plus flexibilitat jornada	52,3858
Ajuda Especial	169,2738
Plus Nocturn	1,7058
Hores extra dia laborable	19,3778
Hores extra dia festiu	23,6104
Guàrdia mant. Matí i mitja tarda	71,9388
Guàrdia mant. matí o tarda	50,7832
Guàrdia mant. matí i tarda	84,6368
Guàrdia mant. nit	59,2489
Plus Coordinador	10,6347

Barcelona, 11 de juliol 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