

Divendres, 7 d'abril de 2017

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

*ANUNCI de resolució de 8 de febrer de 2017, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa TI Group Automotive Systems, SA (centre de treball de Montornès del Vallès) per als anys 2016-2019 (codi de conveni núm. 08005461011994)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa TI Group Automotive Systems, SA subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 16 de setembre 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 i el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació.

Resolc:

1.- Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa TI Group Automotive Systems, SA (centre de treball de Montornès del Vallès) per als anys 2016-2019 (codi de conveni núm. 08005461011994) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA TI GROUP AUTOMOTIVE SYSTEMS, SA (CENTRO DE TRABAJO DE MONTORNES DEL VALLES) PARA LOS AÑOS 2016-2019

**Capítulo I. Disposiciones generales****Sección 1ª Objeto y ámbito de aplicación****Artículo 1. Objeto.**

El presente Convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo entre TI Group Automotive Systems, SA y el personal incluido en su ámbito de aplicación.

**Artículo 2. Ámbito territorial.**

El ámbito del Convenio afectará al centro de trabajo situado en Montornés del Vallés, provincia de Barcelona.

**Artículo 3. Ámbito personal**

Queda comprendido dentro del ámbito del Convenio todo el personal que figure en nómina de TI Group Automotive Systems, SA en fecha 1 de enero de 2016, afectando asimismo a todo el personal que ingrese durante la vigencia del mismo.

A fin de homogeneizar sus condiciones laborales, quedan sujetos al presente Convenio los trabajadores trasladados de otros centros de trabajo, de tal forma que sus condiciones laborales son absorbidas y compensadas con las establecidas en la presente norma.

Quedan excluidos de la política retributiva del presente Convenio el personal que pertenece al Comité de Dirección, los directores de la Planta de Montornés y del Tooling Center y los puestos de trabajo internacionales que no aparecen en el Organigrama actual de TI Group Automotive Systems SA con ubicación en el centro de trabajo de Montornés, salvo el departamento Global ERP.

**Artículo 4. Ámbito funcional.**

El Convenio afecta a todas las actividades del centro de trabajo de la empresa en Montornés del Vallés, con las excepciones indicadas en el artículo 3.

Divendres, 7 d'abril de 2017

---

## Sección 2. Ámbito temporal

### Artículo 5. Vigencia y duración

El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 2016, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el DOGC y durará hasta el 31 de diciembre de 2019.

La vigencia del Convenio se entenderá prorrogada si ninguna de las partes lo denunciara con la debida antelación.

### Artículo 6. Denuncia, revisión y mantenimiento del régimen del Convenio.

La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del Convenio deberá presentarse, por la parte que la realice y, a la otra, con una antelación de un mes con respecto a la fecha de expiración del plazo de vigencia previsto o de cualquiera de sus prórrogas.

El escrito de denuncia incluirá certificación de acuerdo adoptado a tal efecto por una de las partes en el que se razonarán las causas determinantes de la revisión o rescisión solicitadas. De esta comunicación se enviará copia, a los efectos de registro, al organismo competente.

Si se solicitara la revisión del Convenio se acompañará proyecto razonado sobre los puntos a revisar.

Si al finalizar el plazo de vigencia del Convenio se instare su denuncia, se mantendrá el régimen establecido en el presente hasta que sea elaborado y aprobado uno nuevo.

El convenio se entenderá prorrogado hasta que finalice la negociación. Las partes, con anterioridad a la aplicación del convenio colectivo sectorial, se comprometen a someterse a arbitraje obligatorio ante al Tribunal Laboral de Catalunya en los puntos en que no exista acuerdo en el plazo máximo de un año descontándose el tiempo que por fuerza mayor pudiera pararse el proceso de negociación. El Tribunal decidirá sobre la razonabilidad de cada una de las pretensiones, siendo su decisión de obligatorio cumplimiento para las partes.

### Artículo 7. Negociación del próximo convenio.

De existir denuncia por alguna de las partes en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación se procederá a constituir la Comisión Negociadora. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes podrán ya establecer un calendario o plan de negociación. Las partes acuerdan la simultaneidad en la entrega de puntos a negociar.

## Sección 3. Compensación, Garantía Personal y Absorción

### Artículo 8. Absorción y compensación.

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

No obstante, las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación económica en todo o alguno de los conceptos retributivos existentes o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica en cuanto, considerados aquéllos en su totalidad anual, superen el nivel total de éste, debiendo entenderse en caso contrario absorbidos por las mejoras pactadas en el mismo.

Asimismo, no afectará al presente Convenio la publicación del Convenio colectivo provincial, comarcal o local que pudiese afectar a esta Empresa, durante toda la vigencia del presente Convenio. Las mejoras operadas se incluirán en el siguiente convenio colectivo de empresa.

### Artículo 9. Garantía personal.

Se respetarán las situaciones personales que en su conjunto sean más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "Ad Personam", a excepción de las condiciones laborales previas de los

Divendres, 7 d'abril de 2017

---

trabajadores trasladados de otros centros de trabajo, las cuales quedan absorbidas y compensadas con las previstas en la presente norma.

Sección 4. Vinculación a la totalidad.

Artículo 10. Respeto a lo convenido.

En el supuesto de que la Jurisdicción social competente en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobase alguno de los pactos del Convenio, estos pactos quedarían sin eficacia práctica, pudiendo reconsiderarse su contenido y llegando a otro acuerdo. En caso de no acuerdo quedaría vigente lo pactado en el Convenio anterior para estos puntos.

Sección 5. Interpretación del Convenio

Artículo 11. Comisión paritaria.

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

Se compondrá de un presidente y un secretario, que serán los de la Comisión negociadora, mas tres representantes por cada parte negociadora. En el caso de los trabajadores habrá un vocal por cada sindicato con representación en el Comité de empresa.

Se nombra como presidente a D. Juan Ignacio Marín Arce. Los vocales serán nombrados por cada parte al constituirse la Comisión paritaria y podrán ser cambiados en cualquier momento por el grupo que los nombró.

Artículo 12. Domicilio.

La Comisión tendrá su domicilio en el local de la empresa, pudiendo, no obstante, reunirse para actuar en cualquier otro lugar, siempre que exista acuerdo entre sus miembros.

Artículo 13. Funcionamiento.

La Comisión paritaria celebrará reunión si hubiera asuntos que resolver, entendiéndose como ordinaria, previa solicitud de todos los componentes de una de las partes al Presidente y convocatoria del mismo en un plazo máximo de 1 mes.

Podrá asimismo, reunirse en sesión ordinaria de haber necesidad de ello e interesarlo el presidente. En las reuniones ordinarias la Comisión tendrá que discutir forzosamente y resolver todos los asuntos, consultas o cuestiones sometidas a su consideración desde la fecha de su reunión precedente.

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

En caso de discrepancias, las partes se someterán a una mediación ante el Tribunal Laboral de Cataluña y en su caso, y siempre que ambas partes – social y empresarial – lo acuerden expresamente, se someterán a arbitraje.

Artículo 14 Sumisión de cuestiones a la Comisión.

La Comisión paritaria emitirá dictamen con carácter previo al posible planteamiento del conflicto o presentación de demanda o reclamación.

Artículo 15. Procedimiento.

Caso de no existir acuerdo en el seno de la Comisión paritaria y con carácter previo a acudir a la jurisdicción laboral, las partes se someterán a conciliación ante el Tribunal Laboral de Catalunya.

Artículo 16. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

1. La Dirección de la empresa, cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que, de no ser aceptadas por los representantes legales de los trabajadores, acudirán para la solución del conflicto que surja en esta materia al mecanismo de la

Divendres, 7 d'abril de 2017

---

mediación ante el Tribunal Laboral de Cataluña y en su caso, y siempre que ambas partes – social y empresarial – lo acuerdan expresamente, se someterán a arbitraje.

2. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

### Capítulo II. Organización del trabajo

#### Sección 1ª. Actividades del centro de trabajo

##### Artículo 17. Actividades del centro de trabajo.

La actividad en el centro de trabajo de Montornés se distribuye en las unidades detalladas a continuación, que son independientes entre sí por lo que se refiere a la actividad que desarrollan cada una de ellas. Esta distinción resulta esencial desde un punto de vista organizativo únicamente, dado que en cada unidad concurren distintas necesidades productivas que requieren distintos tratamientos.

A tal efecto se designan las siguientes unidades de actividad:

1. Unidad MTC o Taller de utillajes.
2. Unidad de Producción.
3. Servicios Generales.

#### Sección 2. Facultades y Obligaciones de la Dirección.

##### Artículo 18. Norma general.

La organización del trabajo, en cada una de las secciones y dependencias de trabajo, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa. En su consecuencia, tiene el deber de organizarlo de forma que pueda lograr el máximo rendimiento en todos los aspectos: personal, materiales, tiempo, etc., hasta el límite racional y científico que permitan los elementos de que disponga y la necesaria colaboración de personal para dicho objeto.

##### Artículo 19. Facultades de la Dirección.

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

- a) Fijar la calificación del trabajo, según sistemas admitidos.
- b) Señalar los métodos operativos.
- c) Determinar el sistema que se estime más adecuado para garantizar y obtener rendimientos superiores a los mínimos exigibles, de acuerdo con las necesidades o características generales específicas de la Empresa o de cualquiera de sus departamentos.
- d) Exigir los rendimientos mínimos o los usuales en cada puesto de trabajo de la Empresa.
- e) Fijar el número de máquinas o tareas necesarias para la racional utilización de la capacidad productiva del trabajador.

Divendres, 7 d'abril de 2017

- f) Señalar los índices de desperdicios y calidad admisibles en el proceso de producción.
- g) Señalar las normas de vigilancia y diligencia en el cuidado de las máquinas y utillajes.
- h) Establecer los criterios y normas de movilidad y redistribución del personal de la empresa, de acuerdo con las necesidades de ésta y respetando las disposiciones vigentes.
- i) Modificar los métodos, tarifas y sistemas de distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas o condiciones técnicas de la misma.
- j) Realizar nuevos estudios y ensayos para la mejora de la producción.
- k) Regular la adaptación de las cargas de trabajo, tiempos, rendimientos y tarifas a las condiciones que resulten del cambio de métodos operatorios, procesos de fabricación, cambio de materias, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.
- l) Establecer los sistemas de salario e incentivo.
- m) Señalar las normas de seguridad y salud.
- n) Mantener los sistemas de trabajo aun cuando los trabajadores no estuvieran de acuerdo con los mismos. En casos de discrepancia en cuestión de medición de trabajo en la cantidad de tiempo, o en la aplicación de las técnicas de valoración de puestos de trabajo, intervendrá necesariamente, y como trámite previo, a cualquier otro, el trabajador formado, si existiera, con el objeto de emitir su juicio técnico en representación de los trabajadores, debiendo ser asimismo oído el Comité de Empresa.

Si a pesar de dicha intervención persistiera la falta de entendimiento, se someterá al arbitraje que de mutuo acuerdo hayan podido acordar entre la Dirección de la Empresa y Comité.

Durante el tiempo en que esté sometida a discusión o arbitraje cualquier reclamación de este tipo, será de obligado cumplimiento el sistema establecido por la Dirección de la empresa.

- o) Determinar la plantilla de la Empresa de conformidad con sus necesidades.
- p) Otras funciones análogas a las anteriores consignadas.

### Artículo 20. Obligaciones de la Dirección de la Empresa.

Son obligaciones de la empresa:

1. Informar al personal, por mediación de sus Mandos y Comité de Empresa, de las normas generales y modificaciones referentes a la marcha y organización de la Empresa.
2. Tener a disposición de los trabajadores la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como las tarifas vigentes.
3. Establecer las fórmulas para los cálculos de salarios en forma clara y sencilla, a fin de que las nóminas de los trabajadores puedan ser entendidas de la misma forma.
4. Estimular toda iniciativa encomendada al mejoramiento de la organización del trabajo y desarrollo de un clima de colaboración entre Dirección de la Empresa y los trabajadores.

### Sección 3. Sistema de rendimientos e incentivos.

#### Artículo 21. Método operatorio.

Dado que el proceso de fabricación no es, en síntesis, más que el resultado de combinar operaciones individuales, la forma de como se realicen éstas tienen una importancia fundamental para los fines y resultados de la empresa. Por ello, se dedicará una especial atención a cuanto pueda contribuir a simplificar o normalizar la forma de trabajo, técnicamente denominado "método operatorio", como medio de lograr mayor rendimiento con igual o menor esfuerzo, obtener la

Divendres, 7 d'abril de 2017

uniformidad en la producción, conseguir una óptima calidad de producción y un coste mínimo, así como para proporcionar mayores facilidades para las polivalencias de los trabajadores.

La determinación del método operatorio es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa. Los métodos operatorios podrán ser variados siempre que la Dirección de la empresa considere oportuno, sin más limitaciones que las resultantes de las normas sobre seguridad en el trabajo. Cuando el resultado del cambio sea una simplificación de la labor en tareas o puestos donde hubiesen sido establecidos tiempos, se procederá a efectuar los nuevos cálculos de tiempos correspondientes.

Artículo 22. Habilidad técnica.

El personal podrá realizar tareas diferentes a las de su especialidad, siempre y cuando esté preparado para efectuarlas. Se facilitará la formación necesaria para potenciar la propia especialidad y/o el cambio de las mismas.

Sección 4. Categorías profesionales y valoración de puestos de trabajo.

Artículo 23. Comisión de grupos profesionales.

Las partes constituyen una comisión paritaria de valoración de grupos profesionales formada por un representante de cada sindicato con representación en el Comité de empresa y la Dirección de la empresa.

Ambas partes podrán asistir a las reuniones de la comisión con asesores externos.

Esta comisión realizará entre otras funciones el seguimiento de la correcta implantación del acuerdo de grupos profesionales, así como el estudio de las solicitudes de revisión de puesto de trabajo o categoría profesional, durante la vigencia del presente convenio.

Artículo 24. Grupos profesionales.

Las clasificaciones de los puestos de trabajo adscritos a cada grupo profesional del personal consignado en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tenerlos cubiertos.

Las definiciones de los puestos de trabajo son genéricas, ya que al mismo tiempo todo el personal se rige por unas normas de funciones internas que están en continuo cambio debido a la evolución de la propia Empresa. Las funciones específicas de cada puesto de trabajo estarán definidas en la correspondiente descripción de trabajo (job description).

La clasificación y definición de los puestos de trabajo y las categorías profesionales dentro de cada grupo se definen a continuación:

Grupo 1.

- Líder técnico: En el área de MTC, trabajadores a cargo de dirigir los equipos de construcción de máquinas, previa realización completa de su diseño con los planos correspondientes. Deben liderar la estandarización de componentes y subconjuntos a fin de optimizar los procesos.

- Jefe de BBDD, contabilidad, desarrollo de sistemas, calidad, producción, mantenimiento, I&D: trabajadores responsables de su departamento o área que lideran a un equipo definiendo las tareas a realizar, controlando el correcto desempeño de las mismas y aportando toda la información necesaria al resto de la compañía para su seguimiento. En todo momento deben ser capaces de realizar cualquiera de las funciones de su personal a cargo como backup y deben poder realizar la formación de nuevos trabajadores que se incorporen.

Grupo 2.

- Oficial de 1ª A de mantenimiento, calibre y utillajes: Trabajadores que habiendo sido oficiales de 1ª, han superado las evaluaciones necesarias para su evolución profesional. Acreditarán el nivel máximo de experiencia conseguido en base a años de desempeño y habiendo superado las pruebas exigidas en cada momento.

En todo caso, pertenecerán a una de las siguientes áreas:

a) Mantenimiento: Trabajadores de servicios en las áreas de mantenimiento totalmente autónomos en sus funciones siendo capaces de resolver cualquier incidencia que se produzca y reportarla de manera apropiada para incluirlas en el

Divendres, 7 d'abril de 2017

proceso de mejora continuada de la fábrica. También son los encargados de ejecutar el plan de mantenimiento preventivo de las máquinas para conservarlas en situación óptima de producción.

b) Ustillajes: Trabajadores totalmente autónomos en la construcción de utillajes siendo capaces de participar en su diseño, interpretar los planos de construcción de las máquinas y adicionalmente, proporcionar a los diseñadores información de cualquier variación que aparezca en su construcción.

c) Calibres: Trabajadores totalmente autónomos en la producción de calibres, con autonomía en el proceso de construcción y capaces de interpretar los planos de los mismos y transformarlos en coordenadas apropiadas para su fabricación.

- Líder de producción: Trabajadores que ejercen funciones de líderes en el área de fabricación dirigiendo a los equipos de trabajo formados por operarios de máquinas, así como de todos los servicios necesarios para su correcto funcionamiento. Deberán dominar el sistema de reportaje para poder ayudar y entrenar a cualquier operario cuando sea necesario.

- Líder de almacén: Trabajadores que ejercen funciones de líderes en el área de almacén tanto de materia prima como de producto acabado. Dirigen los equipos de logística necesarios para la manipulación de los materiales y productos a fin de tenerlos en todo momento controlados y distribuirlos adecuadamente en las áreas de la fábrica que sean necesarios. En todo momento habrá que mantener la completa trazabilidad de los mismos. El almacén deberá estar siempre perfectamente organizado e identificado. Deberán dominar el sistema de informático para poder controlar en todo momento la veracidad del inventario físico en relación al sistema.

- Administración de sistemas: Trabajadores que tienen responsabilidad directa en el correcto funcionamiento de los sistemas informáticos de la compañía. Deben conocerlos a nivel técnico y gestionarlos de manera que el rendimiento sea óptimo. Estos trabajadores participan en la definición de la arquitectura del sistema y en su construcción, siempre dentro de los estándares definidos por el grupo. Se responsabilizan de la instalación de las aplicaciones informáticas necesarias.

- Analista de sistemas: Trabajadores que tienen responsabilidad directa en la correcta parametrización de las aplicaciones informáticas de la compañía para que respondan a las necesidades de cada área. Deben entender cada tipo de necesidad y poder definir el modelo óptimo a utilizar. Deben ser capaces de definir el modelo en un entorno de simulación para poder ser probado por los usuarios finales una vez hayan sido entrenados adecuadamente. El modelo pasará a estar disponible en entorno real de trabajo una vez aprobado de manera adecuada por los responsables del área implicada y siempre de acuerdo a los estándares de la compañía.

- Desarrollo y soporte de sistemas: Trabajadores que tienen la responsabilidad del correcto desarrollo de las aplicaciones necesarias para gestionar la compañía, programando las adaptaciones necesarias del ERP según análisis previos definidos y aprobados. Estarán disponibles para solucionar cualquier problema existente y ayudar a los usuarios a resolver dudas e incidencias en la operativa habitual del sistema.

- Lean manufacturing: Trabajadores encargados de liderar la implantación y seguimiento del sistema de producción en la planta bajo el concepto de Mejora Continua, velando por el mejor aprovechamiento de los sistemas de producción y gestionando el Plan de sugerencias de la compañía, con el objetivo de optimizar el rendimiento de la planta. Realizará trabajos específicos para cada máquina o grupo de máquinas liderando ejercicios de SMED y manteniendo al máximo nivel las 6S.

- Ingeniería de compras, fabricación, maquinaria: Trabajadores de alta cualificación técnica capaces de realizar cualquier función relativa a los procesos y flujos de trabajo de su área o departamento. Su trabajo tendrá un impacto relevante en las operaciones habituales de la compañía. Deberán tomar las decisiones adecuadas y en el momento adecuado de acuerdo a los proyectos en los que participan. Se coordinarán y trabajarán en equipo tanto dentro del departamento como con otras áreas.

- Responsable de proyectos e ingeniería de producto: Trabajadores de alta cualificación técnica directamente involucrados en las funciones clave de la definición e industrialización de nuestros productos. Realizar las funciones de pre-venta (RFQ), venta, asistencia técnica y servicio postventa de todos los clientes de acuerdo con las especificaciones de los pedidos, normas de calidad y orientaciones de cada OEM business unit FCS, así como supervisar el desarrollo de nuevos productos y modificaciones mediante documentación AQP, gestionar los proyectos y proponer las modificaciones, utillajes y proceso de producción aplicables, de acuerdo con las normativas de calidad de la empresa y directrices de su inmediato superior, para conseguir cubrir las necesidades y pedidos de los clientes en óptimas condiciones de servicio y calidad, con la finalidad de optimizar la rentabilidad de los proyectos para TI.

Divendres, 7 d'abril de 2017

---

- Controller: Trabajadores de alta cualificación profesional que desarrollarán su trabajo en el departamento financiero realizando el seguimiento y control financiero de las operaciones. Deberán conocer y analizar el impacto de las acciones que se realicen en otros departamentos en el resultado financiero. Conocerán y analizarán los KPI realizando su revisión de manera habitual con los departamentos responsables de los mismos y solicitarán los planes de acciones necesarios para mantenerlos siempre dentro de los objetivos marcados. Se encargarán del reportaje financiero al grupo y centralizarán cualquier información económica que se deba generar. Se encargarán de la realización del presupuesto anual y las revisiones del mismo exigidas por la Compañía.

Grupo 3.

- Oficial de 1ª de mantenimiento, calibre y utillajes: Trabajadores que habiendo sido oficiales de 2ª, han superado las evaluaciones necesarias para su evolución profesional. Acreditarán el nivel de experiencia exigido en cada momento para poder acceder a su promoción.

En todo caso, pertenecerán a una de las siguientes áreas:

a) Mantenimiento: Trabajadores de servicios en las áreas de mantenimiento totalmente autónomos en sus funciones siendo capaces de resolver cualquier incidencia que se produzca y reportarla de manera apropiada para incluirlas en el proceso de mejora continuada de la fábrica. También son los encargados de ejecutar el plan de mantenimiento preventivo de las máquinas para conservarlas en situación óptima de producción.

b) Utillajes: Trabajadores totalmente autónomos en la construcción de utillajes siendo capaces de participar en su diseño, interpretar los planos de construcción de las máquinas y adicionalmente, proporcionar a los diseñadores información de cualquier variación que aparezca en su construcción.

c) Calibres: Trabajadores totalmente autónomos en la producción de calibres, con autonomía en el proceso de construcción y capaces de interpretar los planos de los mismos y transformarlos en coordenadas apropiadas para su fabricación.

- Avanzado transfer preparador: Trabajadores avanzados que conocen cualquier situación que se pueda producir en las máquinas de Corte y Transfer. Deberán realizar los cambios necesarios preparando las máquinas y realizando la programación de nuevas piezas cuando sea necesario. Conocen y ejecutan de manera precisa los ajustes y reglajes necesarios, pueden formar a nuevos empleados cuando sea requerido. Dominan los criterios de calidad y el sistema de reportaje.

- Analista de sistemas junior: Trabajadores que realizan la parametrización de las aplicaciones informáticas de la compañía para que respondan a las necesidades de cada área. Deben entender cada tipo de necesidad y poder definir el modelo óptimo a utilizar. Deben realizar las pruebas necesarias para garantizar el funcionamiento correcto en el entorno real de trabajo. En cualquier caso deberán tener el soporte y la dirección de analistas con mayor experiencia que les guiarán de manera adecuada.

- Logística de clientes: Trabajadores encargados del seguimiento y gestión de los programas recibidos de cliente para asegurar el suministro correcto a tiempo, completando todos los requerimientos documentales e informáticos. Introducción de nuevas piezas y modificaciones así como el control del stock de producto acabado, realizando los inventarios cíclicos y físicos necesarios. Seguimiento de los índices de valoración de clientes en cuanto a cumplimiento logístico. Coordinación con producción para la correcta planificación de la fabricación de piezas.

- Logística proveedores: Trabajadores encargados de planificación, realización y seguimiento de los pedidos a los proveedores de los accesorios y materiales necesarios para garantizar el suministro de la producción diaria, cumpliendo los objetivos de stock establecidos por la Compañía. Coordinar el flujo logístico de todas las acciones derivadas del aprovisionamiento. Administración y mantenimiento del sistema informático para que sea la herramienta clave en la gestión del aprovisionamiento.

- Planificación: Trabajadores encargados de la planificación de la producción en base a las necesidades de cliente garantizando la mayor eficiencia de los procesos de fabricación y optimizando el nivel de cambios en las máquinas. Este trabajo se realizará utilizando las herramientas existentes en los sistemas informáticos y en base a una parametrización estructurada. Deberá ser siempre el punto de enlace entre logística de clientes y los líderes de producción, supervisando el seguimiento de la producción.



Divendres, 7 d'abril de 2017

---

- Técnico de calidad: Trabajadores con conocimiento técnico suficiente de los sistemas de calidad de producto y proceso para garantizar que los componentes provenientes de los proveedores así como los productos fabricados en nuestro centro de trabajo cumplan con los requisitos específicos de nuestros clientes y /o estándares de la compañía. Participar en la mejora continua junto a otros departamentos a fin de satisfacer las necesidades del cliente. Este proceso se realizará mediante la correcta gestión, aplicación y mantenimiento del sistema de calidad.

- Técnico Sistemas y RRHH: Trabajadores con perfil técnico en el área correspondiente con la preparación elevada para entender los procesos y poderlos aplicar en la operativa habitual del departamento, así como poder definir nuevos procesos de acuerdo a las directrices legales y de la Compañía. En todo momento deben ser capaces de solucionar cualquier tipo de incidencia o problema que aparezca en su área de responsabilidad, deben ser capaces de entrenar a nuevos trabajadores y guiarlos de manera efectiva. Son plenamente responsables de la información con la que trabajan, en muchos casos confidencial, que debe estar permanentemente protegida y administrada según las medidas de seguridad existentes.

Grupo 4.

- Transfer y abocardado manual: Trabajadores que realizan la producción en las máquinas indicadas de manera óptima siendo en todo momento completamente autónomos para realizar la preparación de las mismas así como los cambios que sean necesarios. También entienden el nivel de calidad exigido y pueden realizar los controles para su verificación. Reportan correctamente los resultados de la producción. Específicamente están cualificados como operarios de operaciones S/R.

- Oficial de 2ª de mantenimiento, calibre y utillajes: Trabajadores que habiendo sido oficiales de 3ª, han superado las evaluaciones necesarias para su evolución profesional. Acreditarán el nivel de experiencia exigido en cada momento para poder acceder a su promoción.

En todo caso, pertenecerán a una de las siguientes áreas:

a) Mantenimiento: Trabajadores de servicios en las áreas de mantenimiento totalmente autónomos en sus funciones siendo capaces de resolver cualquier incidencia que se produzca y reportarla de manera apropiada para incluirlas en el proceso de mejora continuada de la fábrica. También son los encargados de ejecutar el plan de mantenimiento preventivo de las máquinas para conservarlas en situación óptima de producción.

b) Utillajes: Trabajadores totalmente autónomos en la construcción de utillajes siendo capaces de participar en su diseño, interpretar los planos de construcción de las máquinas y adicionalmente, proporcionar a los diseñadores información de cualquier variación que aparezca en su construcción.

c) Calibres: Trabajadores totalmente autónomos en la producción de calibres, con autonomía en el proceso de construcción y capaces de interpretar los planos de los mismos y transformarlos en coordenadas apropiadas para su fabricación.

- Programación CNC: Trabajadores avanzados que conocen cualquier situación que se puedan producir en las máquinas CNC. Deberán realizar los cambios necesarios, preparando las máquinas y realizando la programación de nuevas piezas cuando sea necesario. Conocen y ejecutan de manera precisa los ajustes y reglajes necesarios. Pueden formar a nuevos empleados cuando sea requerido. Dominan los criterios de calidad y los equipos de medición. Conocen totalmente el sistema de reportaje.

- Corte automático: Trabajadores que realizan la producción en las máquinas indicadas de manera óptima siendo en todo momento completamente autónomos para realizar la preparación de las mismas así como los cambios que sean necesarios. También entienden el nivel de calidad exigido y pueden realizar los controles para su verificación. Reportan correctamente los resultados de la producción.

- Inspector de calidad: Trabajadores de servicios en relación a tareas de calidad totalmente autónomos en sus funciones siendo capaces de resolver cualquier incidencia que se produzca y reportarlas de manera apropiada para incluirlas en el proceso de mejora continua de la fábrica. Son capaces de resolver cualquier duda de calidad en relación a nuestros productos y procesos y en caso de cualquier duda deben ser capaces de resolverla correctamente dentro de la organización de calidad. Estos trabajadores están totalmente cualificados en la normativa de S/R.

- Logística: Trabajadores totalmente autónomos en sus funciones siendo capaces de realizar las funciones logísticas necesarias para la manipulación de materiales, componentes y productos de la fábrica o el MTC, tanto en la recepción

Divendres, 7 d'abril de 2017

como en la expedición, así como aquellos movimientos internos necesarios. También desarrollan la gestión administrativa y de sistemas informáticos, manteniendo en todo momento la completa trazabilidad de nuestro inventario.

- Técnico junior de calidad, sistemas y RRHH: Trabajadores con perfil técnico en el área correspondiente con la preparación suficiente para entender los procesos y poderlos aplicar en la operativa habitual del departamento. A fin de desarrollarse profesionalmente, estarán apoyados en su trabajo por otros trabajadores de mayor experiencia que les ayudarán a profundizar en el conocimiento de la Compañía.

- Controller junior: Trabajadores de alta cualificación profesional que desarrollarán su trabajo en el departamento financiero coordinadamente con los controllers colaborando con ellos en todo momento y aprendiendo las funciones específicas del departamento. Deberán realizar las tareas habituales de reportaje de información financiera bajo la supervisión de la dirección financiera. Deberán realizar el análisis y seguimiento de los KPI de manera habitual, controlando los planes de acciones necesarios para mantenerlos de acuerdo a los objetivos marcados. Participarán en la realización del presupuesto anual y las revisiones del mismo exigidas por la Compañía.

- Ingeniería junior: Trabajadores de alta cualificación técnica capaces de aprender cualquier función relativa a los procesos y flujos de trabajo de su área o departamento. Deberán evolucionar de manera adecuada a fin de alcanzar el nivel de experiencia óptimo. Deberán tomar las decisiones adecuadas y en el momento adecuado de acuerdo a los proyectos en los que participan. Se coordinarán y trabajarán en equipo tanto dentro del departamento como con otras áreas.

### Grupo 5.

- CNC: Trabajadores que realizan la producción en las máquinas definidas siempre que las piezas a fabricar ya estén programadas en dichas máquinas. Ellos en todo caso, serán capaces de efectuar los ajustes necesarios en cualquier momento de la producción. Conocen las instrucciones del puesto de trabajo, entienden la calidad de las piezas que producen siguiendo las pautas definidas para poder fabricar de manera óptima y pueden alertar de cualquier desviación que se pueda producir. Reportan adecuadamente los resultados de su producción.

- Oficial de 3ª de mantenimiento, calibre y utillajes: Trabajadores que por su formación específica en los centros de formación profesional en sus diferentes oficios pueden realizar una de las siguientes funciones en la empresa siempre que estén monitorizados por otro trabajador de un grupo superior:

a) Mantenimiento: Trabajadores de servicios en el área mantenimiento siendo capaces de resolver las incidencias habituales que se produzcan y reportarlas de manera apropiada. También deben ser capaces de ejecutar el plan de mantenimiento preventivo ya definido de las máquinas.

b) Utillajes: Trabajadores autónomos en la construcción de utillajes, saben interpretar los planos de construcción de las máquinas.

c) Calibres: Trabajadores autónomos en la producción de calibres, con autonomía en el proceso de construcción y capaces de interpretar los planos de los mismos.

- Administrativo: Trabajadores con perfil específico para poder trabajar en aquellos departamentos en que se necesite una gestión de documentación e información tanto a nivel oficial como interno de la Compañía. Deben tener facilidad y experiencia para asimilar los procesos y los flujos de trabajo del departamento asignado así como las herramientas necesarias, prestando especial importancia al uso de los sistemas informáticos existentes.

### Grupo 6

- Auxiliar administrativo: Trabajadores asignados a aquellos departamentos en que se necesite una gestión de documentación e información tanto a nivel oficial como interno de la Compañía. Deben colaborar y ayudar a los otros miembros de su departamento en la operativa habitual.

- Soporte mantenimiento: Trabajadores dedicados al área de mantenimiento que realizarán los trabajos auxiliares o administrativos necesarios para el correcto funcionamiento del área. Controlarán el inventario de recambios y realizarán el seguimiento de pedidos correspondiente. También gestionarán el sistema de control de mantenimientos preventivos y el resumen de las acciones correctivas efectuado.

- Operario carrusel y montaje: Trabajadores que realizan la producción e las máquinas indicadas de manera óptima, siendo en todo momento plenamente autónomos para realizar la preparación de las mismas así como los cambios que

Divendres, 7 d'abril de 2017

sean necesarios. También entienden el nivel de calidad exigido y pueden realizar los controles para su verificación. Reportan correctamente los resultados de la producción.

- Montajes manuales, taponado: Trabajadores que realizan la producción de conjuntos montados en mesas diseñadas a tal efecto o bien realizan la colocación de tapones o accesorios similares en máquinas específicas o de manera manual. Conocen las instrucciones de puesto de trabajo, entienden la calidad de las piezas que producen siguiendo las pautas de calidad para poder escalar cualquier incidencia o defecto. Reportan correctamente los resultados de la producción.

- Recepción de planta: Trabajadores ubicados en la zona de recepción de la empresa controlando cualquier entrada o salida de personas o vehículos. En todo momento deben ser capaces de registrar los datos necesarios según los protocolos definidos por nuestra empresa. Siempre deberán avisar a la persona o departamento visitados y controlar a la persona o vehículo hasta su destino definitivo. Gestionar el correo y paquetería, así como las comunicaciones a través de la centralita. Colaborar con las tareas administrativas de otros departamentos.

- Operario power bender: Trabajadores que realizan la producción en las máquinas indicadas siempre que dichas máquinas ya estén ajustadas de forma adecuada. Conocen las instrucciones de puesto de trabajo, entienden la calidad de las piezas que producen siguiendo las pautas de calidad para poder detectar e informar sobre cualquier incidencia o defecto. Reportan correctamente los resultados de la producción.

Artículo 25. Tabla de conversión a grupos profesionales.

Grupos	Planta
1	Líder técnico
2	Oficial de 1ª A de mantenimiento, calibre y utillajes. Líder producción Líder de almacén
3	Oficial de 1ª de mantenimiento, calibre y utillajes. Avanzado transfer preparador
4	Transfer y abocardado manual Oficial de 2ª de mantenimiento, calibre y utillajes. Programación CNC Corte automático Inspector de calidad Logística
5	CNC Oficial de 3ª de mantenimiento, calibre y utillajes.
6	Soporte mantenimiento Operario carrusel y montaje Montajes manuales, taponado Recepción de planta Operario power bender

Grupos	Staff
1	Jefe de BBDD, contabilidad, desarrollo de sistemas, calidad, mantenimiento, I&D, producción
2	Administración de sistemas Analista de sistemas; desarrollo y soporte sistemas Lean manufacturing Ingeniería de compras, fabricación, maquinaria Responsable de proyectos e ingeniería de producto Controller
3	Logística de clientes y proveedores. Planificación. Técnico de calidad, sistemas y RRHH Analista de sistemas junior.
4	Controller junior Ingeniería junior Inspector de calidad Técnico junior de calidad, sistemas y RRHH
5	Administrativo.
6	Auxiliar administrativo.

Divendres, 7 d'abril de 2017

---

### Capítol III. Movimiento de personal

#### Artículo 26. Selección e Ingresos del Personal.

La Dirección de la empresa realizará las pruebas de ingreso que considere oportunas y clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que haya sido contratado y no por las que pudiera estar capacitado para hacer.

#### Artículo 27. Períodos de prueba.

Los ingresos se consideran hechos a título de prueba previa consignación por escrito cuyo período será variable y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Grupo 1: 6 meses
- Grupo 2: 3 meses
- Grupo 3: 2 meses
- Grupos 4 y 5: 1 mes
- Grupo 6: 15 días

La situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia, paternidad y las vacaciones anuales reglamentarias que le corresponde de acuerdo al tiempo de permanencia en la empresa, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpirán el período de prueba.

Durante el transcurso de este período, la empresa y el trabajador podrán resolver libremente su contrato sin lugar a reclamación alguna derivada del acto de resolución.

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

#### Artículo 28. Períodos de adaptación y prácticas

Todos los trabajadores que se incorporen a la Compañía tendrán un periodo de prácticas de 3 meses, independientemente del grupo profesional al que corresponda su puesto de trabajo. Este periodo se entiende común a todos los trabajadores porque conocerán y aprenderán las normas y principios generales de la Compañía, así como todas las particularidades de nuestros tipos de producto y proceso. En este periodo percibirán el salario que consta en las tablas del anexo 1 y que no será inferior al 70 % del correspondiente a su grupo profesional. Este periodo de prácticas formará parte del periodo de adaptación.

Una vez transcurrido este periodo, pasarán a percibir el salario correspondiente al Grupo profesional para el que han sido contratados, aplicando el correspondiente periodo de adaptación. Cada grupo tiene un periodo de adaptación reflejado en las tablas del Anexo I y valorado según la dificultad de aprendizaje para que una persona sea plenamente operativa en su puesto.

Este periodo de adaptación al Grupo Profesional se va acumulando aunque sea en periodos discontinuos siempre y cuando no hayan transcurrido dos años desde la última vez que se trabajó en un puesto correspondiente al Grupo Profesional considerado. En caso contrario el cálculo del periodo de adaptación deberá volver a iniciarse.

Los puestos de trabajos descritos como oficialías de 3ª, 2ª, 1ª y 1ªA, tendrán sucesivas adaptaciones anuales según indican los grupos a los que pertenecen. Cuando finalicen y consoliden la adaptación a un grupo cubriendo los periodos anuales correspondientes, pasarán al siguiente grupo en el que está encuadrada la nueva oficialía, realizando el nuevo periodo de adaptación. En todo caso, su salario nunca podrá ser menor al que tenía anteriormente.

#### Artículo 29. Contratos de prácticas.

La Compañía utilizará los contratos de prácticas legalmente existentes en cada momento y aplicará sobre las tablas salariales aquellos porcentajes definidos para cada uno de los periodos de prácticas. En todo caso, el tiempo trabajado bajo estos contratos computará como periodo de adaptación si posteriormente el trabajador continúa en la Compañía con un nuevo contrato ordinario.

Divendres, 7 d'abril de 2017

### Artículo 30. Ascensos.

Seguirá siendo de libre designación de la Dirección de la empresa, la promoción a los puestos de trabajo, conforme a las necesidades del puesto de trabajo.

La Dirección de la empresa asume el compromiso de dar publicidad, a través de los procedimientos internos habituales (tablones de anuncios, comunicados al comité de empresa, etc.), de los procesos de selección para cubrir plazas vacantes, con expresión de los perfiles y demás requisitos a acreditar por los candidatos, con el fin de posibilitar la cobertura de tales plazas por los trabajadores de la Empresa en igualdad de condiciones que los otros eventuales interesados ajenos a la misma.

### Artículo 31. Cambios de puesto de trabajo.

Los traslados del personal podrán obedecer a las siguientes causas:

a) Petición del interesado. La solicitud de cambio de puesto de trabajo será registrada en Recepción, cumplimentando el formulario correspondiente. La empresa deberá dar respuesta por escrito argumentando a dicha solicitud en el plazo máximo de 1 mes. Caso de acceder a dicha petición, la Dirección de la Empresa asignará el salario al trabajador de acuerdo con lo que corresponda a su nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.

b) Mutuo acuerdo entre trabajador y la Dirección de la Empresa, en cuyo caso se estará a lo convenido por ambas partes.

c) En los casos en que fuese necesario efectuar movilidad del personal en razón de la capacidad disminuida del trabajador y cuando tuviese su origen en alguna enfermedad profesional o accidente de trabajo o desgaste físico natural, como consecuencia de una dilatada vida de servicio en la empresa, el trabajador seguirá percibiendo la retribución de su grupo profesional y manteniendo su categoría. En caso de que la Empresa contase con valoración de puestos de trabajo percibirá el salario de calificación correspondiente en el momento del cambio de puesto, rigiéndose en cuanto a las demás condiciones económicas por las de su nuevo puesto.

d) Por necesidades del servicio. Cuando la empresa crea necesario un cambio de puesto de trabajo por necesidades organizativas derivadas de una reducción de carga de trabajo, al trabajador afectado se le respetará el salario correspondiente a su grupo profesional y en su caso la categoría, con independencia del puesto de trabajo que pase a ocupar. Si hubiera condiciones económicas especiales en el nuevo puesto se le deberán aplicar según lo acordado en grupos profesionales. Tendrá preferencia en la permanencia aquellos trabajadores que tengan el grupo consolidado.

En caso de cambio del trabajador a un grupo superior, se regirá por las condiciones siguientes:

a) El periodo de adaptación hasta consolidar el nuevo grupo será el equivalente a los días laborables correspondientes a un año natural.

b) El periodo específico de formación será de 60 días trabajados.

c) Durante el periodo de formación cobrará el salario de su grupo de procedencia.

d) Desde el final del periodo de formación hasta la finalización del periodo de adaptación cobrará el salario del nuevo grupo.

e) El tiempo transcurrido como periodo de adaptación se considerará acumulativo. Una vez pasados dos años después de la última vez que participó en el periodo de adaptación de un grupo, deberá volver a acumular dicho periodo desde el principio.

### Artículo 32. Ceses voluntarios.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento por escrito a la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Grupos 1, 2 y 3: 2 meses
- Grupos 4 y 5: 1 mes
- Grupo 6: 15 días

Divendres, 7 d'abril de 2017

### Capítol IV. Condicions econòmiques

#### Secció 1. Retribució.

#### Artícol 33. Conceptos retributivos.

Los conceptos retributivos que se contemplan en el presente Convenio son los siguientes:

- Salario convenio.
- Plus nocturno.
- Horas extraordinarias.
- Pagas extraordinarias.
- Paga de marzo.
- Plus sábado industrial.
- Plus bolsa de horas.
- Plus 4º turno.
- Plus exceso horario en desplazamiento.
- Plus "Ad Personam".
- Plus "Ad Personam 3" (vinculación).
- Plus pernoctación.
- Plus corredor de vacaciones.

Los complementos denominados Ad Personam y Ad Personam 3 no serán susceptibles de compensación o absorción.

#### Artícol 34. Salario convenio.

El Salario convenio es la parte de la retribución al trabajador fijada por unidad de tiempo a cada nivel salarial según su grupo y nivel profesional que figura en el Anexo 1.

#### Artícol 35. Plus nocturno.

Las horas efectivas trabajadas entre las 22 y las 6 horas serán consideradas nocturnas y abonadas de acuerdo con lo indicado en el Anexo 1.

En el supuesto de que se trabaje 3 o más horas en dicho período, se conceptuará toda la jornada como nocturna.

#### Artícol 36. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada máxima anual pactada, teniendo en cuenta las medidas de jornada irregular.

Los valores que para cada grupo y nivel profesional se expresan en el Anexo 1 del presente Convenio, que han sido obtenidos de mutuo acuerdo entre las partes deliberantes y dimanando de un salario entendido a estos efectos y de los recargos mínimos legales, sometiéndose a las limitaciones de número de horas a realizar, 80 horas (anuales) o a las disposiciones vigentes en cada momento.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria por parte del personal, salvo en caso de fuerza mayor. No se obligará a ningún empleado, si existiese alguno voluntario que reúna las mismas condiciones de idoneidad para el desempeño de la función.

A partir de la realización de 64 horas extraordinarias, el trabajador podrá optar entre ser remuneradas como horas extraordinarias o ser incluidas en la bolsa de horas con la correspondiente compensación.

#### Artícol 37. Pagas extraordinarias.

a) Paga de junio: Será de 30 días para todo el personal afectado por el presente Convenio y se hará efectiva con el salario de junio.

b) Paga de Navidad: Asimismo será de 30 días para todo el personal afectado por el presente Convenio y su fecha de pago será el 22 de diciembre o día hábil inmediato anterior.

Divendres, 7 d'abril de 2017

---

Las pagas serán abonadas en las cuantías que se señala en el Anexo 1. En el caso de que el trabajador tenga una antigüedad menor a un año percibirá la parte proporcional correspondiente.

Para el abono de las pagas extraordinarias de junio y navidad se tendrá en cuenta el plus Ad Personam 3.

Artículo 38. Paga de marzo.

Paga de marzo: Se hará efectiva para todo el personal afectado por el presente convenio, según valores en Anexo 1. Los trabajadores de nueva incorporación o que no la cobrasen anteriormente al 01.01.2016 la percibirán a prorrata de manera mensual en las 12 pagas ordinarias y las dos pagas extraordinarias. Aquellos trabajadores que la cobrasen antes del 01.01.2016 en su totalidad en el mes de marzo, seguirán cobrándola de igual manera.

Artículo 39. Plus sábado industrial.

Tendrán la consideración de plus sábado Industrial lo establecido en el artículo 56.1.

Artículo 40°. Plus bolsa de horas.

Tendrán la consideración de plus bolsa de horas lo establecido en el artículo 56.2.

Artículo 41. Plus 4º turno.

Tendrán la consideración de plus 4º turno lo establecido en el artículo 56.3.

Artículo 42. Plus exceso horario en desplazamiento.

Tendrán la consideración de plus exceso horario en desplazamiento lo establecido en el artículo 56.4.

Artículo 43. Plus Ad Personam.

Tendrán la consideración de Plus Ad Personam lo establecido en la Disposición Final Séptima.

Artículo 44. Plus Ad Personam 3 (vinculación).

La empresa remunerará un día de Ad Personam 3 (vinculación) adicional a aquellos trabajadores que cumplan un nuevo quinquenio hasta un máximo de 6. El importe de este plus se establece en tablas salariales Anexo 1.

Artículo 45. Plus pernoctación.

El trabajador percibirá la cantidad correspondiente al Plus de pernoctación por el número de noches fuera del domicilio habitual por motivos del desplazamiento laboral, que coincidan en día no laborable, siempre que mantenga el lugar de pernoctación. El importe asignado al plus pernoctación será el establecido en tablas.

Artículo 46. Plus corredor de vacaciones.

Tendrán la consideración de plus corredor de vacaciones lo establecido en el artículo 60.6.

Sección 2. Beneficios Sociales.

Artículo 47. Fondo de ayuda social.

Las partes pactan un fondo con dotación anual, con la finalidad de prestar ayuda, a criterio de la Comisión de control del fondo de ayuda social y según las normas internas de dicha comisión, en caso de necesidad acreditada del trabajador afectado. Este fondo queda dotado de la siguiente manera:

Total para el año 2016 = 41.660 EUR

Total para el año 2017 = 43.000 EUR

Total para el año 2018 = 44.000 EUR

Total para el año 2019 = 45.000 EUR

Divendres, 7 d'abril de 2017

---

La Comisión de control y su funcionamiento.

a) La Comisión de control del fondo de ayuda social estará compuesta por 2 miembros del comité de empresa y de 1 miembro de cada sindicato con representación en el comité y 1 miembro representante de la empresa.

b) La Comisión de control llevará a cabo una reunión ordinaria mensualmente, cuya fecha se establecerá a criterio de la propia comisión. Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias cuando la urgencia de los temas a tratar así lo requiera.

c) La Comisión de control llevará a cabo la última reunión del año antes del día 10 de diciembre, facilitando así el abono de las ayudas del año en curso.

d) Las normas que contemplen el funcionamiento de la Comisión de control del fondo de ayuda social, así como los criterios a seguir para la aprobación de las ayudas solicitadas por parte de los trabajadores, estarán establecidas en las Normas internas de la Comisión de control del fondo de ayuda social.

e) El Comité de empresa, como órgano superior, delega en la Comisión de control la gestión del fondo de ayuda social, reservándose el derecho de intervenir, si fuese necesario.

f) La ayuda solicitada por el trabajador deberá estar aprobada por la comisión y, a indicación de ésta, la dirección la hará efectiva al empleado de que se trate.

No se aplicará retención por IRPF a la cuantía entregada para sufragar el coste de gafas graduadas, prótesis dentales u otros bienes que pretendan el restablecimiento de la salud, salvo que fuera exigible por la legislación vigente.

Podrá beneficiarse de este fondo todo el personal del centro de trabajo de Montornés, con las excepciones del último párrafo del artículo 3.

Artículo 48. Asistencia económica a estudios.

Cualquier trabajador a partir del tercer año puede solicitar a la empresa la asistencia económica para estudios. Este plazo será de un año cuando los estudios estén directamente relacionados con su puesto de trabajo.

Para ello, deberá presentar por anticipado a su realización el programa detallado del mismo y su importe económico.

La empresa revisará la solicitud y contestará en el plazo de 10 días laborables, confirmando también el importe a subvencionar.

El trabajador deberá presentar la factura del curso a realizar justo después de su liquidación.

A final del curso deberá presentar a la empresa el certificado de resultados y cualquier otro informe proporcionado como resultado del curso.

Para cursos que impliquen su realización en diferentes periodos lectivos y que tengan pagos sucesivos, se deberán realizar solicitudes individuales para cada periodo y la empresa valorará el informe de resultados anterior a fin de aprobar una nueva subvención.

A fin de que el personal que curse estudios profesionales pueda realizarlos, la Dirección de la Empresa, procurará dar facilidades, siempre a título personal y previo análisis de cada una de las circunstancias.

Sección 3. Formación.

Artículo 49. Formación interna.

Se pagará el 100% de los gastos de cualquier formación que se ofrezca al personal a iniciativa de la empresa y en este caso la empresa cubrirá los desplazamientos y dietas necesarios para su realización. Tendrá la consideración de permiso retribuido por formación, en el caso de que esta se realice fuera de la empresa. En el supuesto de tener que realizar la formación fuera del horario laboral, el trabajador será compensado con las horas dedicadas a dicha formación como descanso durante el siguiente turno de trabajo y dietas y desplazamientos correspondientes



Divendres, 7 d'abril de 2017

---

Artículo 50. Gestión de la formación tripartita.

Se constituye la Comisión interna de formación, cuya función será:

- Participar en el estudio, la detección de las necesidades formativas y propuesta de posibles proveedores.
- Priorización de necesidades formativas.
- Recibir información a principio de cada año y realizar el seguimiento del plan de formación anual.
- Difusión, gestión, seguimiento, justificación y evaluación de las acciones formativas.
- Propuestas en relación a los planes formativos anuales.

Composición y duración de la comisión:

La comisión será paritaria con 1 representante por parte de cada grupo sindical con representación en el Comité de empresa.

Se nombrará un presidente y un secretario, alternando cargos anualmente entre la parte social y la empresa. Las funciones de dichos cargos serán: en el primer caso, convocar, presidir y moderar las reuniones. En el segundo caso, levantar las actas correspondientes y difundir los acuerdos llevados a cabo.

Dicha comisión se reunirá semestralmente. No obstante, el presidente podría convocar a la Comisión fuera de este periodo, si así lo considerara oportuno.

Los acuerdos de la comisión se tomarán por mayoría de cada una de las representaciones.

Sección 4. Otras prestaciones.

Artículo 51. Prestaciones complementarias durante la situación legal de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral.

En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, debidamente acreditada con baja de los facultativos del Sistema de Salud Público, la empresa abonará al personal incluido en el ámbito de la aplicación de este Convenio, hasta que se declare su invalidez permanente o su situación de alta, la diferencia del importe entre la prestación de la Seguridad Social y el 90% de su salario real, a partir del 4º día de la baja, o el 100% del mismo, a partir de los tres meses de baja continuada. Del mismo modo, la empresa abonará al personal hasta el 50% del salario real durante los 3 primeros días de baja, complementándose hasta el 100% del mismo, mediante el descuento de 4 horas de la bolsa de las 32 horas anuales destinadas a consulta de medicina general por cada uno de los 3 primeros días de baja.

Se entiende por salario real la totalidad de las cantidades percibidas el mes natural anterior, excepción hecha de las horas extras y en su caso los complementos por incapacidad temporal de enfermedad común y/o accidente laboral.

Para la recepción de la prestación complementaria, deberán seguirse inexcusablemente las siguientes normas:

1. La notificación de la situación de enfermedad deberá hacerse a Recepción que traspasará al Departamento de Personal dentro de las 24 horas siguientes a la no asistencia al trabajo. Los casos especiales por incumplimiento forzoso de esta condición serán tenidos en cuenta.
2. El documento de baja del Sistema de Salud Público deberá entregarse en Recepción, firmando el correspondiente registro de entrada, o bien enviarse a través de correo electrónico, dentro de los tres días siguientes al de la fecha de la baja. La empresa facilitará una dirección de correo electrónico para el envío de dicho documento.
3. No tendrán validez a dicho efecto las justificaciones de enfermedad extendidas sobre volante o receta médica particular; en todos los casos únicamente surtirán efecto el citado documento de baja oficial del Sistema de Salud Público.

Divendres, 7 d'abril de 2017

4. Durante el transcurso de la enfermedad, el trabajador estará obligado a presentar los correspondientes partes de confirmación de incapacidad, expedidos por el facultativo del Sistema de Salud Público mediante los canales anteriormente mencionados.

Artículo 52. Prestaciones complementarias durante la situación de baja por accidente laboral.

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa completará las prestaciones de la mutua de accidentes, hasta un 100% de su salario real, entendiéndose por tal la totalidad de las cantidades percibidas el mes natural anterior, excepción hecha de las horas extraordinarias y en su caso complementos por incapacidad temporal de enfermedad común y/o accidente laboral.

Para la percepción del expresado complemento son de aplicación las normas expresadas en el artículo 51 sobre prestaciones complementarias durante la situación de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral.

La percepción de esta prestación complementaria comenzará a regir desde el primer día de baja y hasta que se declare su invalidez permanente o su situación de alta.

El complemento indicado que se abona por la empresa, se calculará sobre las bases salariales vigentes en el momento del pago, y por tanto aplicando los incrementos salariales del Convenio colectivo correspondiente, además de abonar los atrasos si los hubiere.

Artículo 53. Seguro de vida.

La empresa crea un seguro de vida para todos aquellos trabajadores en activo. Este seguro se constituye de la siguiente manera:

1. Seguro Principal. El capital asegurado será pagadero por la Compañía de Seguros en caso de muerte o Incapacidad Permanente Absoluta.

2. Accidente. Si la muerte fuera debida a Accidente, en los términos estipulados por la Compañía de Seguros el capital pagadero será doble del especificado, en el Seguro Principal.

3. El capital asegurado es igual al 200% de la retribución anual del empleado de que se trate.

4. La retribución anual comprende y se define como sigue:

- Salario convenio.
- Paga de marzo.
- Plus nocturno.
- Pagas extraordinarias.
- Complementos Ad Personam y Ad Personam 3.

5. Cuanto antecede debe entenderse a título de referencia, siendo preceptivo y válido lo que se estipula en las cláusulas del contrato que la Empresa tiene suscrito con la Compañía de Seguros.

Capítulo V. Jornada de trabajo medidas de flexibilidad, licencias, fiestas y vacaciones.

Artículo 54. Jornada laboral ordinaria.

Durante la vigencia del presente Convenio la jornada laboral ordinaria será en cómputo anual 1766 horas, para todo el personal del centro de trabajo de Montornés del Vallés.

La jornada anual podría ser ampliada cuando se apliquen las medidas de jornada irregular. En este caso, se estará a lo pactado en el artículo 56 para el disfrute de los días generados en positivo y la devolución de los días en negativo.

La jornada semanal, con carácter general, será de 40 horas de lunes a domingo, con la posibilidad de modificar la jornada por las medidas de jornada irregular. El servicio, en todas las instalaciones o departamentos, se prestará bajo el sistema de turnos rotativos que se detalla más abajo.

Divendres, 7 d'abril de 2017

---

La jornada laboral ordinaria en su cómputo anual se distribuirá en 221 días de trabajo efectivo/año, o los que resulten después de distribuir la jornada en cómputo anual al confeccionar el calendario laboral.

Anualmente la empresa elaborará un calendario laboral, con vigencia desde el día 1 de enero de cada año, previa presentación y consulta a la representación legal de los trabajadores.

El calendario deberá confeccionarse acomodándose a las disposiciones legales aplicables, y ello sin perjuicio de que trimestralmente ese calendario se actualice, únicamente, por aplicación de las medidas de jornada irregular recogidas en el presente convenio.

La empresa tendrá la obligación de exponer una copia del calendario laboral en un lugar visible de cada centro de trabajo y con una anterioridad superior a un mes de su entrada en vigor.

Siempre que sea laborable el día 23 de junio las 2 horas de jornada ordinaria reducidas se aplicarán en el turno de tarde. Los trabajadores no afectados por esta medida podrán disfrutarlas a partir de esta fecha y hasta fin de año.

Artículo 55. Horarios de trabajo.

Jornada continúa:

El servicio se prestará bajo el sistema de turnos rotativos semanales que se fije en cada momento en el calendario laboral siendo los que se indican a continuación:

Noche (22.00 - 6.00)  
Mañana (6.00 - 14.00)  
Tarde (14.00 - 22.00)

Los trabajadores sujetos a turnos rotativos irán rotando siguiendo el orden: noche-tarde, tarde-mañana y mañana-noche.

Cualquier cambio de turno solicitado por la empresa al trabajador, causado por motivos de carácter organizativo, deberá ser comunicado por escrito con una antelación mínima de 72 horas (3 días laborables) al trabajador afectado. La opción de cambio de turno será utilizada por la empresa únicamente en casos excepcionales mediante acuerdo entre trabajador y empresa. La respuesta negativa al cambio de turno por parte del trabajador será respetada por la empresa, debiéndose estudiar otras opciones. El trabajador deberá dar la respuesta en las 24 horas siguientes.

En el caso realizar un cambio de turno semanal a un trabajador, deberá ser comunicado por escrito. Cuando un trabajador solicite un cambio de turno puntual, causado por motivos personales, deberá solicitarlo por escrito con una antelación mínima de 96 horas (4 días laborables), debiendo recibir respuesta a su solicitud durante las 48 horas siguientes. La negativa del cambio solicitado deberá ser justificada en la misma petición y en caso de no existir respuesta dentro de las 48 horas siguientes a la solicitud, ésta se dará por aceptada.

El turno de noche de los domingos no da derecho al cobro del plus festivo.

Cada trabajador quedará sujeto a un turno rotatorio, salvo en los siguientes supuestos:

- Los trabajadores que queden adscritos al turno de jornada partida.
- Los trabajadores que mantengan un acuerdo en una misma instalación o área de trabajo, debiendo presentar dicho acuerdo por escrito en Recepción, firmando el correspondiente registro de entrada. El acuerdo debe incluir operarios afectados, sistema de turnos acordado y periodo de vigencia del acuerdo. Cualquier cambio de puesto de trabajo de cualquiera de estos trabajadores de esta instalación, anula automáticamente el pacto y debe ser el propio trabajador quien se encargue de comunicarlo al otro trabajador con quien pactó para restablecer su turno asignado.
- Los trabajadores a los que la empresa les haya reconocido una modificación en el sistema de turnos por motivos de conciliación familiar, realización de estudios o cualquier otro motivo justificado.

En cualquier caso, será necesario que el trabajador adscrito al turno de noche preste servicios en turno de mañana o tarde durante al menos una semana cada dos meses.

Divendres, 7 d'abril de 2017

---

En caso de reducción de carga de trabajo, tendrá prioridad de permanencia el turno de mañana y, en segundo lugar, el turno de tarde.

Los trabajadores que tengan derecho a realizar un descanso durante la jornada (descanso bocadillo Art. 34. 4 Estatuto de los trabajadores) dispondrán de un total de 20 minutos. Dicho descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo.

El disfrute de dicho descanso debe realizarse de forma continuada, en las franjas horarias que determine la Dirección de la empresa.

Las pausas serán indicadas con la sirena de fábrica, al inicio y finalización de las mismas.

Se entiende que los operarios abandonan el puesto de trabajo cuando suena la sirena de inicio y vuelven al mismo cuando suena la sirena de final.

El disfrute de dicho descanso debe realizarse de forma continuada, en los siguientes horarios o franjas horarias en caso de existir relevo en la instalación.

- Turno de mañana y turno partido:

Horario: 09.00 a 09.20h.

Franja horaria: 08.40 a 09.40h.

- Turno de tarde:

Horario: 18.00 a 18.20h.

Franja horaria: 17.40 a 18.40h.

- Turno de noche

Horario: 02.00 a 02.20h.

Franja horaria: 01.40 a 02.40h.

Los trabajadores que realicen jornada completa, es decir 8 horas, tendrán derecho a 2 pausas de 10 minutos cada una por fatiga durante la jornada, distribuidas en los siguientes horarios o franjas horarias en caso de existir relevo en la instalación:

- Turno de mañana:

Horario: 07.00 a 07.10h. y 12.00 a 12.10h.

Franja horaria: 06.50 a 07.20h. y 11.45 a 12.30h.

- Turno de tarde:

Horario: 16.00 a 16.10h. y 20.00 a 20.10h.

Franja horaria: 15.50 a 16.20h. y 19.45 a 20.30h.

- Turno de noche

Horario: 00.00 a 00.10h. y 04.00 a 04.10h.

Franja horaria: 23.50 a 00.20h. y 03.45 a 04.30h.

Sin perjuicio de los horarios indicados con anterioridad y en atención a la actividad continua que se desarrolla en la planta, los trabajadores garantizarán la plena capacidad técnica y operativa de las instalaciones, así como su no interrupción por relevo o cambios de turnos o cualquier otra incidencia.

En caso de existir una pausa extraordinaria a causa de altas temperaturas se actuará de acuerdo a lo establecido en el protocolo de seguridad y salud.

- Jornada partida:

Tendrá un horario base flexible de entrada desde las 07.30 horas a las 09.00 y la salida a partir de las 17.00 horas. Los viernes, la hora de salida será a partir de las 14 horas, siempre que el cómputo total de 40 horas semanales se haya realizado en la semana correspondiente y esté garantizado el servicio en los departamentos que se necesite.

Divendres, 7 d'abril de 2017

---

El tiempo dedicado a "comida" estará comprendido entre las 13.00 y las 14.30 de forma flexible, fijándose un tiempo mínimo de descanso de 30 minutos y un tiempo máximo de 90 minutos. En todo caso, el tiempo de "comida" es tiempo de descanso y, en ningún caso, debe ser considerado como tiempo de trabajo efectivo.

- Cuarto turno de fin de semana:

Cuando la carga de trabajo requiera la creación de un 4 turno de fin semana, se contratará trabajadores adicionales vinculados exclusivamente a ese 4 turno. Estos trabajadores tendrán las condiciones de trabajo habituales de los demás trabajadores en días laborables.

La implantación de este turno requerirá el acuerdo entre la empresa y el Comité de empresa en cuanto a las condiciones, duración del mismo y el periodo de formación.

Se garantizará que en el periodo de aplicación se siguen realizando de manera continuada los 3 turnos habituales de las jornadas laborales ordinarias.

El periodo de adaptación al grupo correspondiente será el equivalente a un año natural trabajado.

Situaciones especiales:

- Puesta en marcha.

En situaciones de puesta en marcha del primer turno productivo después de un periodo de inactividad superior a 3 días, se necesita que todo aquel personal implicado en el arranque del proceso productivo comience su jornada con un máximo de 2 horas de anticipación.

Se definirá en el calendario anual las fechas de puesta en marcha que se deban realizar y los puestos de trabajo a cubrir, sin perjuicio de su revisión en el calendario de cada dos meses.

Se considerarán trabajos de puesta en marcha los que garantizan el buen funcionamiento y los encaminados a mantener las instalaciones y líneas en perfecto estado a efectos de iniciar la jornada sin pérdidas de producción.

El tiempo utilizado podrá ser compensado con la finalización anticipada de su jornada por el mismo tiempo equivalente o la remuneración como horas extraordinarias a elección del trabajador.

- Inventario físico.

En situaciones de realización de inventario físico (normalmente con frecuencia anual), se podrá convocar un sábado extraordinario de obligada asistencia. La empresa deberá determinar la fecha y turnos necesarios del mismo y la relación de personal requerido para efectuar dicho servicio, con un mes de antelación. En los casos que para realizar el inventario no se precise la totalidad del personal de una sección, tendrán preferencia los trabajadores que se presenten como voluntarios.

Las horas trabajadas se considerarán horas extraordinarias.

Artículo 56. Jornada irregular.

Las partes acuerdan el establecimiento de las siguientes medidas:

1. Sábados industriales.
2. bolsa de horas.
3. Turno en jornada irregular.
4. Exceso de jornada por desplazamientos.
5. Flexibilidad en negativo.

Los días generados como consecuencia de sábados industriales, bolsa de horas y flexibilidad en negativo, se deben disfrutar/compensar durante el año natural que han sido generados, pudiendo pasar tan solo un número máximo de 5 días al año natural siguiente. A final de año se define un saldo neto por diferencia entre días positivos y negativos.

Divendres, 7 d'abril de 2017

---

El saldo neto de días se podrá utilizar durante todo el año siguiente aunque se deberá comunicar durante el primer semestre del año. Si no se comunica en ese plazo se darán por disfrutadas o prestadas. En ningún caso se compensará el disfrute económicamente.

1. Sábados Industriales: Los trabajadores deberán prestar sus servicios durante 6 sábados al año, teniendo la facultad de excluirse a uno de ellos.

Para hacer uso de los sábados industriales es necesario que se cumplan los requisitos y procedimientos que se señalan a continuación:

a) Fijación de los sábados: Los sábados industriales se fijarán por la Dirección de la Empresa atendiendo a la carga de trabajo existente y mediante la publicación de un calendario cada dos meses que será publicado con un mes de antelación, como mínimo, al primer sábado industrial.

Dicho calendario fijará el día y los turnos de trabajo por instalación. Con la finalidad de cubrir las necesidades de producción se podrá realizar un máximo de 2 sábados industriales al mes, siempre que no sean sábados consecutivos.

Durante los meses de junio y julio únicamente se podrán convocar 1 sábado industrial por trabajador y en los turnos de mañana y noche, pasando el equipo del turno de tarde al fin de semana siguiente.

No se puede designar sábados industriales en festivos, ni al principio ni al final de los puentes y vacaciones. En el supuesto que el trabajador solicite un día de descanso coincidiendo con un viernes anterior o un lunes posterior a un sábado industrial fijado en calendario, dicho trabajador quedará desconvocado automáticamente siempre que el día se haya solicitado con anterioridad a la convocatoria de sábado industrial.

b) La jornada de sábado industrial será de 8 horas. Los turnos se cubrirán por el siguiente orden: noche, mañana, tarde. En caso de desocupación de máquina o instalación se dará oportunidad al trabajador de avanzar su turno.

c) Desconvocar:

1. La Dirección de la Empresa podrá desconvocar un sábado industrial al año, con doce días de antelación en el preaviso, quedando disponible para poderse convocar en otra fecha, en el supuesto de que por razones productivas y/o organizativas resulte necesario no prestar servicios en dicho sábado.

2. El trabajador no tendrá derecho a compensación alguna en el supuesto de que se le desconvoque con una antelación igual o superior 72 horas anteriores al inicio de cada uno de los turnos. En el supuesto de que la desconvocatoria se efectuase con una antelación inferior a 72 horas, los trabajadores afectados por el sábado industrial tendrán derecho a percibir una compensación 56 EUR brutos.

La Dirección de la empresa, previa comunicación con una antelación mínima de 72 horas, podrá aceptar el cambio de trabajador, siempre que exista acuerdo con otro trabajador y quede completamente cubierta las necesidades de producción en la instalación.

De los 6 sábados industriales, el trabajador podrá desconvocarse de 1 sábado, siendo necesario para ello que lo comunique a la Dirección de la empresa durante las 24 horas siguientes a la publicación y exposición de la convocatoria del personal afectado por sábado industrial, mediante el correspondiente registro de entrada en recepción.

En caso de no poder respetar el plazo de preaviso por motivos de carácter urgente, la empresa podrá aceptar dicho cambio siempre que el mismo fuese notificado con anterioridad suficiente, para que la empresa pueda organizar el trabajo a desarrollar en el sábado industrial.

d). Compensación: Cada sábado industrial trabajado genera un día de descanso, y cada hora trabajada en dicho sábado industrial será compensada con 11 EUR.

2. Bolsa de horas (días en positivo): La Dirección de la empresa, cuando así lo exija la carga de trabajo, informará a los trabajadores de forma individual, así como al Comité de Empresa, de la necesidad de trabajar en un sábado.

El máximo de días a trabajar al año por trabajador dentro de la bolsa de horas son de 5 días (40 horas).

Aquellos trabajadores que voluntariamente acepten trabajar en los días indicados por la Dirección tendrán derecho a un día de descanso y una compensación económica de 11 EUR/h.

### 3. 4º Turno en jornada irregular.

El 4º turno en jornada irregular afectará a cualquier instalación de la unidad MTC o utillajes y Unidad de producción.

Los horarios se distribuirán en función de la cobertura de necesidades de producción. Este 4º turno se distribuirá en turnos de 8 horas, con fines de semana alternos de trabajo (uno cada tres semanas), salvo acuerdo con el Comité de empresa.

La Dirección podrá implantar, de acuerdo con el Comité de empresa, este 4º turno de trabajo en aquellas instalaciones o máquinas que lo requieran por necesidades de producción, siempre y cuando exista plena capacidad técnica y operativa de dichas instalaciones, con un preaviso mínimo de 1 mes de antelación. En el supuesto que este 4º turno se tuviera que establecer de forma continuada, la empresa presentará un calendario trimestral, semestral o anual.

Afectará a los operarios habituales o titulares de las instalaciones requeridas para estos turnos. Para la realización de este 4º turno se asignarán prioritariamente las personas o equipos que actualmente lo están ejerciendo. En el supuesto de precisar mayor número de operarios o equipos, éstos se completarán con personal voluntario formado en las instalaciones o máquinas de que se trate en cada sección o puesto. Suponiendo falta de personal en estas instalaciones se completará el turno con los empleados de menos antigüedad en el puesto o Compañía. En este punto se respetará la voluntariedad.

Para la vigencia del convenio colectivo serán respetadas las 12 fiestas oficiales, las 2 locales y los correspondientes días sobrantes de calendario de cada año de vigencia del presente convenio.

El personal afectado por este 4º turno no podrá ser afectado por sábados industriales durante la vigencia del calendario establecido para dicho 4º turno.

Las horas realizadas por cada trabajador en sábados y domingos, fijadas en el correspondiente calendario de 4º turno de jornada irregular, serán las que den lugar al cobro de 11EUR/h.

El calendario de este 4º turno será único, siempre que el marco establecido permita las variables surgidas en cada área o instalaciones que serán acordadas por responsables fabricación, equipos operarios, representantes del comité y departamento de recursos humanos.

En caso de una reducción de la carga de trabajo que produzca la suspensión del 4º turno, los operarios o equipos siempre que no sean los operarios habituales de la instalación, serán trasladados a sus puestos habituales. Se respetará el artículo 31 del Convenio en toda su integridad. En el supuesto de volver a necesitar restaurar este 4º turno en la misma instalación o máquina, dentro del año natural, la Dirección y el Comité de empresa estudiarán la correcta reactivación del calendario ya acordado anteriormente.

4. Exceso de jornada por desplazamientos: Los trabajadores que tengan que realizar trabajos fuera del centro se registrarán por las siguientes normas:

- El tiempo de desplazamiento (salida desde el domicilio o bien salida desde la empresa y llegada al domicilio), en los días de ida y/o vuelta, tendrá la consideración de trabajo efectivo. La empresa no podrá requerir al trabajador que este tiempo, sumado al tiempo de trabajo realizado, supere las 12 horas diarias.

- El descanso equivalente al exceso de jornada por desplazamiento, tanto del día de ida como de vuelta, se efectuará en el siguiente día hábil que se trabaje en el centro de trabajo habitual, salvo acuerdo entre el trabajador y el superior de éste.

- La jornada realizada fuera del centro de trabajo al que pertenece el trabajador, no podrá exceder de 12 horas. El tiempo excedido respecto a la jornada ordinaria será retribuido con un plus desplazamiento según tablas.

- La empresa entregará a todos aquellos trabajadores que por motivos de trabajo tengan que desplazarse fuera de la planta habitual en la que prestan servicios, el protocolo correspondiente de viajes.

### 5. Flexibilidad (días en negativo):

La Dirección de la Empresa podrá, como medida excepcional por bajada de la actividad, ordenar paradas durante un total de 10 días al año (80 horas), salvo acuerdo con el Comité de empresa. La afectación de esta medida sería preferente en lunes o en viernes.

Divendres, 7 d'abril de 2017

---

Esta medida se adoptaría siempre y cuando la Dirección de la empresa estime que no se dan las circunstancias para aplicar una medida más drástica (suspensión de contratos, reducciones de jornada, despidos colectivos, etc.).

Para aplicar esta medida será necesario que no se haya prestado servicios, bajo el sistema de sábados industriales, en el sábado anterior, ni se preste servicios en el sábado posterior. Asimismo, la Dirección de la empresa, deberá notificarlo a la Comisión de organización con un preaviso mínimo de 12 días naturales, presentando en dicha reunión la carga de trabajo prevista.

Si la disminución de carga de trabajo prevista afectase únicamente a la actividad realizada para un cliente o proyecto, afectará de forma rotativa y por jornadas completas a todos los trabajadores de la unidad de producción o unidad MTC que puedan ocupar estos puestos.

Dependiendo del volumen que suponga la disminución de actividad podrá afectar incluso al personal de oficina.

El primer día de afectación como bolsa de horas negativas de cada periodo de parada, se realizará una jornada de formación. A partir del sexto día se realizará otro día más de formación.

El día de flexibilidad se recuperará, en la fecha indicada por la empresa, respetando un preaviso de 12 días.

Estos días se fijarán por la Dirección de la Empresa mediante la publicación de un calendario cada dos meses, que será publicado con un mes de antelación, como mínimo, al primer día de recuperación.

Dicho calendario fijará el día y los turnos de trabajo por instalación. Se podrá realizar un máximo de 2 sábados de recuperación al mes, siempre que no sean sábados consecutivos.

Durante los meses de junio y julio únicamente se podrán convocar 1 sábado de recuperación por trabajador y en los turnos de mañana y noche, pasando el equipo del turno de tarde al fin de semana siguiente.

No se puede designar sábados de recuperación en festivos, ni al principio ni al final de los puentes y vacaciones. En el supuesto que el trabajador solicite un día de descanso coincidiendo con un viernes anterior o un lunes posterior a un sábado de recuperación fijado en calendario, dicho trabajador quedará desconvocado automáticamente siempre que el día se haya solicitado con anterioridad a la convocatoria de sábado de recuperación.

Dentro de un mismo mes natural el trabajador no podrá realizar en total más de 2 sábados, industriales y/o de recuperación.

En los días de recuperación se procurará no realizar horas extras ni bolsa de horas voluntarias.

En el supuesto de extinción del contrato de trabajo la empresa podrá descontar de la liquidación los días de flexibilidad.

Los días de flexibilidad no generarán compensación económica adicional alguna para los trabajadores afectados.

Artículo 57. Días de descanso:

El trabajador, para fijar el día o las horas de descanso como consecuencia de los días generados en positivo y/o "Ad Personam 3", deberá preavisarlo a la empresa con una antelación mínima de 12 días naturales.

Cumpliendo la antelación mínima de 12 días naturales en el preaviso, la empresa autorizará el descanso automáticamente.

Cuando se realice el preaviso con una antelación entre 6 y 11 días naturales, la empresa lo autorizará siempre y cuando quede garantizado el 50% de la actividad por área de trabajo o departamento.

Cuando se realice el preaviso con una antelación igual o inferior a 5 días naturales, la empresa tendrá la potestad de autorizar o no el descanso, teniendo en cuenta los motivos de carácter urgente. La empresa podrá aceptar dicho cambio siempre que el mismo fuese notificado con anterioridad suficiente para que la empresa pueda organizar el trabajo a desarrollar el día solicitado por el trabajador.



Divendres, 7 d'abril de 2017

De forma excepcional, el trabajador podrá disfrutar de un máximo de 2 días al año de su bolsa de horas "Ad Personam" por motivos personales justificados, comunicándolos con un preaviso igual o inferior a 5 días. Este mismo preaviso regirá para las 2 horas del 23 de junio.

En el supuesto de que dos o más trabajadores de una misma instalación o departamento soliciten un mismo día de disfrute con el mismo tramo de antelación, se deberá atender al "histórico de días disfrutados por cada trabajador", para determinar qué trabajador tiene prioridad a la hora de disfrutar ese día. Se dará prioridad a aquel trabajador que no hubiese disfrutado de ese día en años anteriores.

La comunicación de días de descanso por parte del trabajador, será realizada en Recepción, firmando el correspondiente registro de entrada. La empresa deberá dar respuesta dentro de las 48 horas siguientes a la solicitud, por escrito y detallando los motivos en caso de negación. En el supuesto de no dar respuesta en ese plazo, el trabajador tendrá derecho a realizar el día de descanso en la fecha solicitada.

Artículo 58. Licencias y permisos.

A las parejas de hecho que acrediten su situación de acuerdo con los requisitos establecidos en la Ley 25/2010, de 29 de julio, del libro segundo del código civil de Cataluña relativo a la persona y la familia (DOGC 5.08.2010), se les reconocen los mismos derechos y obligaciones respecto de todos los permisos reconocidos en el presente artículo, exactamente igual que los matrimonios convencionales.

1. Permisos Retribuidos:

El trabajador, previo aviso -salvo imposibilidad- y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio. El periodo del permiso se iniciará el siguiente día laborable al del hecho causante, salvo acuerdo. También corresponderán 15 días naturales de permiso al constituirse en pareja de hecho y esta licencia sólo se podrá conceder una vez cada 5 años, salvo en caso de fallecimiento de uno de los componentes de la pareja de hecho, en cuyo caso este plazo se reducirá a 3 años.

b) Por nacimiento de hijo: 2 días laborables. Se ampliará en 1 día natural en los casos de parto abdominal (cesárea).

c) 3 días naturales en caso de muerte de cónyuge, así como de padres, abuelos, hijos, nietos y hermanos de uno u otro cónyuge.

d) 2 días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o cirugía ambulatoria de cónyuge, así como de padres, abuelos, hijos, nietos, y hermanos de uno u otro cónyuge. El permiso por hospitalización no necesariamente tendrá que usarse en días seguidos durante la hospitalización, siempre que no suponga un incremento de días laborales de permiso.

e) 1 día natural, en caso de matrimonio de hijos, hermanos, padres, abuelos y nietos de uno u otro cónyuge; así como segundas nupcias de padres y padres políticos.

f) 2 días laborables para los trámites administrativos por adopción o acogimiento. Quedando habilitada la posibilidad de permisos no retribuidos en caso de que sea necesaria una ausencia mayor, como consecuencia de adopciones internacionales, por el tiempo necesario.

g) En el caso de los apartados b), c), d), e) y f) si el trabajador necesitase realizar un desplazamiento al efecto fuera de la provincia de Barcelona, el plazo se ampliará en 2 días naturales, hasta un máximo de 5 días naturales.

h) 1 día por traslado de su domicilio habitual. En este caso se establece un plazo de dos meses para el disfrute del permiso, desde el momento de la comunicación a la empresa del cambio de domicilio.

i) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia o consulta médica de especialistas para el trabajador, si el horario de consulta coincide con el del trabajo o es próximo al inicio o final del turno de trabajo. En el supuesto de trabajo en turno de noche, deberán existir 8 horas entre el fin de la jornada y la hora de consulta de especialista.

En caso de asistencia o consulta de medicina general, y en los casos de acompañamiento del cónyuge o pareja de hecho, familiares de 1er grado y familiares dependientes a su cargo para medicina general y especialistas hasta un límite de 32 horas al año.

Divendres, 7 d'abril de 2017

j) Por hospitalización de hijos prematuros tras el parto, se establece 1 hora diaria de permiso retribuido. Este permiso corresponderá al progenitor que no disfrute del permiso de maternidad.

k) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que éste disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

l) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

m) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en el artículo 23 del Estatuto de los trabajadores.

n) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo retribuida, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute corresponderán al trabajador que deberá avisar con quince días de antelación y justificar la certeza del motivo alegado.

Se establece la acumulación de horas de lactancia, siempre que medie preaviso a la empresa con 15 días de antelación, las cuales deberán disfrutarse en jornadas laborales completas inmediatamente después del permiso maternal.

### 2. Permisos no retribuidos:

a) Asuntos propios (asuntos de conciliación familiar y laboral). Se establece una bolsa de 24 horas anuales, manteniéndose el alta en la Seguridad Social y debiéndose cumplir un preaviso mínimo de 7 días naturales. Se deberá acordar previo a su concesión la recuperación de dichas horas.

a) Se establece una bolsa de 10 días de trabajo de la que podrán disponer los trabajadores para atender a personas bajo su cargo con discapacidad física o psíquica. Posibilitando la empresa la recuperación de las horas utilizadas. Para disponer de la misma será necesario preavisar con 7 días de antelación, salvo imposibilidad, la fecha de la ausencia y su duración. La recuperación de los días no trabajados se efectuará dentro del año natural, salvo imposibilidad, pudiendo recuperarse tan sólo en este caso con posterioridad. En el supuesto en que no se recuperen en la forma antes indicada la empresa descontará de la retribución del empleado las horas no trabajadas. Aquellos trabajadores que tuvieran una situación especial por necesidad de atender personas a su cargo con discapacidad física o psíquica podrán solicitar un acuerdo especial con la empresa para disponibilidad de un determinado número de días, pudiendo acordar asimismo su recuperación.

b) Los trabajadores, por hospitalización de hijos prematuros tras el parto, tendrán derecho a una reducción de jornada de hasta 2 horas con la reducción proporcional del salario. El plazo establecido para la reducción de jornada se entiende entre el 7º día del parto y las 13 semanas y mientras dure la hospitalización. Dicha reducción de jornada voluntaria se realizará una vez finalizado el permiso de paternidad y no se disfrute del permiso de maternidad, ya que correspondería al otro progenitor.

c) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un discapacitado físico, psíquico o sensorial, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

d) Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

Divendres, 7 d'abril de 2017

e) Durante la hospitalización y tratamiento continuado, del cónyuge o de un familiar de 1er grado afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe correspondiente el trabajador tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de la misma.

La reducción de jornada contemplada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

La fijación del horario en la reducción de jornada corresponderá al trabajador que deberá avisar con quince días de antelación y justificar la certeza del motivo alegado.

Artículo 59. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa dará derecho a la conservación del puesto y de la antigüedad, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año tiene derecho a que se reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por el plazo de no menos de cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Una vez ya solicitada no podrá solicitar una prórroga de su duración. La reincorporación deberá solicitarse con un mes de antelación a la fecha de vencimiento de la excedencia. En caso contrario perderá el derecho a reincorporarse y causará baja definitiva.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento, en su caso, de la resolución judicial administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años los trabajadores para atender al cuidado de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

En cuanto al régimen de excedencia por esas circunstancias se estará a lo previsto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

4. Asimismo, podrán solicitar el paso a la situación de excedencia los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior y mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. En este supuesto la excedencia será considerada forzosa.

5. El trabajador excedente conserva sólo el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjese en la empresa, salvo cuando la excedencia sea como máximo por un año y el total de excedentes no superen el 3%. En este supuesto, el ingreso será inmediato a la fecha de terminación de la excedencia en la vacante de igual o similar categoría manteniendo el salario que tenía.

Cuando el total de excedentes supere el 3%, la Empresa comunicará esta circunstancia a todo aquel que solicite excedencia por un año, ya que el reingreso no será inmediato, sino preferente.

6. La petición de excedencia deberá efectuarse por escrito con un mes de antelación, especificando en la misma la fecha de iniciación y finalización de la excedencia.

7. En el caso de optar por la reincorporación a la Empresa deberá efectuarse una solicitud por escrito por un mes de antelación a la fecha de finalización de la excedencia.

Divendres, 7 d'abril de 2017

Artículo 59 bis. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

1. En el supuesto de parto el contrato de trabajo se suspenderá por un período de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulan dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el apartado 7 del artículo 48 del Estatuto de los trabajadores.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, quedarán regulados por el artículo 48 y 49 del Estatuto de los trabajadores

2. La situación de riesgo durante el embarazo suspenderá la relación laboral hasta el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica y la situación de lactancia hasta que desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

3. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d), el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso regulados en los apartados 4 y 5 del artículo 48 del Estatuto de los trabajadores.

4. En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el apartado 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

5. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por dichas causas o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

6. La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

7. El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

Artículo 60. Vacaciones anuales.

1. Vacaciones de Verano: 19 días naturales continuados.

2. Vacaciones de Navidad: 5 días laborables.

3. 7 días naturales de forma continuada durante el resto del año.

Divendres, 7 d'abril de 2017

El trabajador solicitará a la empresa con una antelación mínima de 3 meses y la empresa deberá confirmarlas en el plazo de 10 días laborables desde su solicitud.

En caso de solicitar en plazo inferior a 3 meses, deberá quedar garantizado el 50% de la actividad por área de trabajo o departamento. La empresa informará al trabajador solicitante, en el plazo máximo de 72 horas, la aprobación o no de la solicitud del periodo de vacaciones.

En el supuesto de que dos o más trabajadores de una misma instalación o departamento soliciten los 7 días de vacaciones dentro del mismo periodo de preaviso, se deberá atender a un turno rotativo para determinar qué trabajador tiene prioridad a la hora de disfrutar esos días.

El trabajador comunicará el periodo de vacaciones elegido mediante la firma del registro de entrada en Recepción o mediante los mecanismos que determine la empresa en cada momento.

4. Respecto a días sobrantes de calendario el primero de ellos se considera de libre disposición y a partir del segundo la empresa tendrá prioridad para fijarlo.

5. La Empresa concederá un día de libre disposición- Ad Personam 3 adicional a aquellos trabajadores que cumplan un nuevo quinquenio hasta un máximo de 4 días. El disfrute de dichos días queda regulado en el art. 46 del presente Convenio.

6. La Dirección dará cuenta por escrito a sus trabajadores del plan de vacaciones de verano con una antelación mínima de 3 meses a la fecha de disfrute.

En caso de que las vacaciones de verano deban efectuarse en época diferente a los meses de Julio y agosto, el Comité de Empresa se compromete a tener los contactos pertinentes con la Dirección, a fin de llegar a un acuerdo sobre el tema, dando lugar al cobro de 80 EUR/día trabajado fuera de dichos meses.

7. Para tener derecho al período completo de vacaciones es imprescindible que el personal lleve, como mínimo, un año de antigüedad en la fecha del inicio normal del mismo, ya que en caso contrario disfrutará de la parte proporcional que le corresponda.

8. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, lactancia o con el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

### Capítulo VI. Forma de pago y ropa de trabajo.

#### Sección 1ª. Forma de pago y ropa de trabajo.

##### Artículo 61. Norma general.

1. El pago de salarios para el personal afecto al presente Convenio se efectuará mediante transferencia bancaria a la entidad que elija el trabajador, firmando la conformidad individual.

2. La liquidación de los haberes correspondientes se hará efectiva en un único pago, el día 25 de cada mes o el día hábil anterior, cerrando la nómina con respecto a los variables el día 15 de cada mes.

3. Adicionalmente al sistema actual el recibo de salario se podrá entregar mediante correo electrónico para aquellos trabajadores que lo soliciten.

La Dirección de la empresa, a solicitud del trabajador, concederá anticipos del salario devengado.

Divendres, 7 d'abril de 2017

Artículo 62. Remuneración de los días de vacaciones.

El día de vacaciones se abonará de acuerdo a la siguiente fórmula:

Salario grupo por día + promedio vacaciones.

El promedio de vacaciones se calcula como el promedio de lo percibido en concepto de plus nocturnidad de los últimos 6 meses previos a los días de vacaciones, más el plus Ad Personam y el plus ad Personam 3.

Artículo 63. Ropa de trabajo.

La empresa entregará anualmente a cada trabajador de planta, una prenda de manga corta y un pantalón de verano en el mes de marzo y una camiseta de manga larga, una sudadera y un pantalón de invierno en el mes de septiembre. Se entregará un chaleco-anorak cada 2 años en el mes de septiembre.

Todos los trabajadores que reciban ropa de trabajo deberán utilizarlo de acuerdo al modelo actualizado.

En el caso de las nuevas incorporaciones, se entregarán 2 equipaciones correspondientes a la temporada en curso y el chaleco-anorak si corresponde por temporada.

Capítulo VII. Régimen disciplinario.

Artículo 64. Clasificación faltas.

0. Criterios Generales.

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

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

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

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

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

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

I. Faltas leves. Son 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 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

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

Divendres, 7 d'abril de 2017

---

- 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) Las ofensas puntuales verbales o físicas.
- m) La disminución voluntaria y puntual en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- II. Faltas graves. Son 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 de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una transcendencia grave para las personas o las cosas. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.
- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g) Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o 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, y que represente un perjuicio económico considerable para la empresa.
- 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) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas puntual, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de sus funciones o implica un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.
- l) La disminución voluntaria y reiterada en el rendimiento del trabajo normal o pactado, habiéndose sancionado previamente como falta leve.

Divendres, 7 d'abril de 2017

III. Faltas muy graves. Son faltas muy graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada, 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) Las agresiones físicas a cualquier persona durante el desarrollo de la actividad laboral.
- i) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.
- j) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase un perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sean debidos a abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.
- k) Acoso sexual.
- l) Acoso laboral (mobbing).
- m) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- n) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas de forma habitual, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de sus funciones o implica un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

Artículo 65. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

1. Por Falta Leves:

- Amonestación por escrito.

2. Por Faltas Graves:

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



3. Por Faltas Muy Graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días.
- Despido.
- Amonestación por escrito.

Prescripción: Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días 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 VIII. Derechos sindicales.

Artículo 66. Sección sindical/Comité de empresa.

1. Sección sindical.

1.1. Se mantendrán las secciones sindicales actuales, y su delegado, con independencia del número de trabajadores que tenga la plantilla de la empresa.

1.2. Las secciones sindicales acreditadas en función del punto anterior, dispondrán de un máximo de 25 horas mensuales por Delegado, con la posibilidad de acumularlas de forma anual. Asimismo dichas 25 horas mensuales podrán ser repartidas en función de las necesidades operativas de cada uno de los miembros que puedan componer la Sección Sindical a nivel privado.

1.3. Los miembros de cada sección sindical podrán hacer uso de la bolsa de horas anual, del grupo sindical correspondiente, preavisando con la antelación suficiente.

1.4. Avisando con 24 horas de antelación como mínimo, pudiendo ser en caso de urgencia este plazo inferior, las secciones sindicales debidamente acreditadas podrán reunirse en asamblea dentro de los locales de la empresa y fuera de las horas de trabajo, responsabilizándose del normal desarrollo de la misma, así como de la ausencia de extraños en ella, el delegado de la sección sindical de que se trate.

1.5. Los delegados de las secciones sindicales acreditadas en función del punto 1. 1., podrán disponer del mismo local asignado al comité de empresa.

1.6. La dirección de la empresa, previa petición expresa y autorización del trabajador interesado, incluirá y deducirá en el recibo de salarios de cada mes la cuota mensual de cotización correspondiente a la central sindical a que pertenezca.

1.7. La sección sindical constituida podrá sustituir temporalmente al Delegado Sindical nombrado, previa comunicación por escrito, si éste permanece ausente de la empresa por causa justificada durante un período superior a 7 días naturales.

1.8. Se excluye del cómputo de horas sindicales las horas de negociación de convenio colectivo de empresa, las reuniones preparatorias para llevar a cabo las reuniones de negociación del Convenio Colectivo de empresa y las reuniones que los representantes legales de los trabajadores que sean acordadas con la empresa.

2. Comité de empresa.

2.1. Los miembros que integren el comité de empresa dispondrán de un máximo de 25. horas mensuales por miembro, acumulables anualmente por grupo sindical. Estas horas podrán ser utilizadas para actividades propias del cargo, tanto dentro como fuera de los locales de la empresa, con la sola comunicación anticipada y con la posterior confirmación ante la empresa. Se excluye del cómputo de horas sindicales las horas de negociación de convenio colectivo de empresa, las reuniones preparatorias para llevar a cabo las reuniones de negociación del convenio colectivo de empresa y las reuniones que los representantes legales de los trabajadores mantengan con la dirección de la empresa, previa aprobación de la reunión por parte de la empresa.

2.2. La dirección de la empresa facilitará un local para actividad propia de los miembros del comité.

2.3. La dirección de la empresa pondrá a disposición del comité un tablón de anuncios para posibilitar la comunicación del mismo con sus representados en relación a los temas inherentes a dicho comité.

Divendres, 7 d'abril de 2017

---

2.4. Los miembros del comité de empresa podrán informar individualmente a sus representados en horas de trabajo previa autorización de su inmediato superior.

2.5. La empresa entregará en las reuniones ordinarias a celebrar cada dos meses la información al comité de empresa referente a la situación económica de la misma.

2.6. En cumplimiento de lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, la dirección entregará al comité de empresa (a cuyo efecto éste designará tres de entre sus miembros, que firmará acuse de recibo) copia básica de todos los contratos que se celebren por escrito, a excepción de los contratos de alta dirección, con todas las condiciones de la contratación, salvo aquellas que el trabajador contratado expresamente indique a la dirección que se excluyan. Asimismo, la empresa informará al Comité de empresa, durante las reuniones ordinarias que se lleven a cabo, de las subcontrataciones que se efectúen para la realización de trabajos en el propio centro en las condiciones establecidas en el artículo 42 del Estatuto de los trabajadores. Igualmente, al causar baja un trabajador en la empresa, cualquiera que sea su causa, podrá solicitar la presencia de un miembro del comité de empresa para proceder a la firma del finiquito, en cuyo caso, previamente, se entregará copia al comité. En el recibo se hará constar que el mismo se ha firmado en presencia de un miembro del comité, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad.

2.7. El comité de empresa deberá guardar total sigilo sobre las materias, informes y contrataciones a que se refieren los apartados 5 y 6 del presente artículo, que a juicio de la Dirección sean considerados confidenciales, así como de cuantos asuntos de carácter confidencial puedan tener conocimiento por su calidad de componentes del citado comité.

2.8. El comité seguirá participando en cuantas comisiones interviene hasta la fecha: Fondo de ayuda social, formación, grupos profesionales, igualdad, organización y otras que pueden crearse.

2.9. El comité podrá convocar a los trabajadores a realizar asambleas en los locales de la empresa y previa comunicación con la debida antelación, a la dirección de la empresa.

### Capítulo IX. Mejoras.

#### Artículo 67. Mejoras económicas.

Las mejoras económicas detalladas en el presente artículo se aplicaran sobre los siguientes conceptos:

- Salario convenio.
- Paga de marzo.
- Plus nocturno.
- Horas extraordinarias.
- Pagas extraordinarias.
- Plus Ad Personam 3.

#### Año 2016:

- Incremento del 0,5% si se alcanza el ebitda previsto del año en curso (Budget).
- Más un incremento del 0,5% si se alcanza el ebitda del 14, 3.

#### Año 2017:

- Incremento del 0,5 % a 1 de enero.
- Incremento del 0,5% si se alcanza el ebitda previsto del año en curso (Budget).
- Más un incremento del 0,5% si se alcanza el ebitda del 14, 3.

Divendres, 7 d'abril de 2017

Año 2018:

- Incremento del 0,75% a 1 de enero.
- Incremento del 0,4% si se alcanza el ebitda previsto del año en curso (Budget).
- Más un incremento del 0,5% si se alcanza el ebitda del 14, 3.

Año 2019:

- Incremento del 0,75% a 1 de enero.
- Incremento del 0,4% si se alcanza el ebitda previsto del año en curso (Budget).
- Más un incremento del 0,5% si se alcanza el ebitda del 14, 3.

En todos los casos de incremento salarial, será aplicada la retroactividad a día 1 de enero de cada año.

Estos incrementos deben ser aplicados en tablas salariales para su consolidación antes de proceder al pago de los mismos.

Para el cálculo de los incrementos salariales, el valor del ebitda del año en curso se entregará al Comité durante el mes de noviembre.

Artículo 68. Fomento del empleo.

1. Dentro del espíritu que anima al comité y a la dirección de la empresa de que el presente Pacto facilite las nuevas contrataciones, la dirección realizará los esfuerzos necesarios para la eliminación de las horas extraordinarias.
2. Se establece un máximo de un 10% de temporalidad sobre el total de la plantilla, sin contar como temporales los contratos de relevo. En caso de necesidad de ampliación de dicho porcentaje de temporalidad las partes acordarán el traspaso a indefinidos de los contratos eventuales que corresponda en cada momento.
3. Los firmantes del Convenio Colectivo desean hacer patente su solidaridad con aquellos trabajadores de la empresa que tienen hijos con algún tipo de disminución de la clase que sea. En consecuencia, todos aquellos trabajadores que tengan hijos en esta situación lo pondrán en conocimiento del departamento de personal, y acompañarán los informes médicos que posean sobre la disminución en cuestión, así como el curriculum de estudios y profesional, si fuera el caso.

Una vez remitida la documentación, se pondrá en el plazo de 12 días en conocimiento del médico de empresa con la finalidad de que emita informe sobre la disminución del aspirante. En reunión conjunta de la dirección y comité de empresa se analizará toda la documentación a la que se ha hecho mención y de los posibles puestos de trabajo que puedan ser ocupados por los candidatos. Igualmente se discutirán y negociarán las incorporaciones a la empresa, tipo de contrato, régimen salarial y ayudas a solicitar a la Administración. La dirección de la compañía tendrá informado al comité de empresa sobre el volumen de temporalidad así como sus causas i problemas derivados del mismo.

Artículo 69. Seguridad y salud.

Siendo preocupación prioritaria del comité de empresa y de la dirección la mejora de los métodos y condiciones de trabajo, de tal forma que progresivamente se consiga la reducción de los posibles riesgos de accidentes de trabajo, ambas partes manifiestan que, durante la vigencia del convenio, y a través del comité de seguridad y salud, se estudiarán y pondrán en práctica en los distintos puestos de trabajo susceptibles de perfeccionamiento cambios que conlleven una reducción de los riesgos en materia de peligrosidad, penosidad o toxicidad.

Se entregará un calzado de seguridad anualmente, durante el mes de marzo, así como todos los equipos de protección individuales necesarios en cada puesto de trabajo.

Las herramientas o elementos de seguridad, facilitado por la empresa, deberán conservarse en buen estado. En caso de deterioro de las mismas, la reposición se efectuará a cambio de la entrega de las usadas.

En caso de altas temperaturas la dirección de empresa y comité han establecido un Protocolo de altas temperaturas.

Divendres, 7 d'abril de 2017

---

Artículo 70. Aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Delegados de prevención).

La empresa dispondrá de un servicio de prevención acorde con la normativa vigente. Se nombrarán los delegados de prevención, que serán designados por y entre los representantes de los trabajadores por mayoría en un número de 3. Sus competencias, facultades y garantías serán las establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El comité de salud laboral, integrado por los representantes designados por la empresa y los 3 delegados de prevención, mantendrán reuniones cada 2 meses, alternas a las reuniones de comité y dirección, en aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, emitiéndose acta de la misma, debiendo ser firmada por todos los miembros del citado comité.

Los Delegados de prevención, en virtud de la citada ley, podrán intervenir en todos aquellos supuestos en los que, por el desarrollo habitual de la actividad laboral, se precise de su intervención por motivos de seguridad, ya sea para emitir informe, para asesorar a los trabajadores o bien para colaborar con el servicio de prevención de la empresa. El tiempo dedicado a estas intervenciones es ilimitado y no tendrá nunca la consideración de "horas sindicales".

La dirección de la empresa consultará a los delegados de prevención cualquier decisión de cambio de mutua o servicio de prevención.

Artículo 71. Jubilación parcial y contrato de relevo.

Al amparo del art. 215 de la Ley General de la Seguridad Social y del art. 12.6 del Estatuto de los trabajadores, se le reconoce a los trabajadores/as el derecho subjetivo de solicitar de la empresa la jubilación parcial y la reducción de jornada en el límite máximo legalmente previsto, cuando reúnan los requisitos legalmente establecidos y, en especial, el de edad, que no podrá ser inferior a lo establecido por la ley en cada momento.

1. Tres meses antes de la fecha de cumplimiento de la edad legal para el acogimiento a la jubilación parcial, la empresa y el trabajador afectado iniciaran los contactos para definir las condiciones de su concesión y el contrato de relevo correspondiente.

2. Los contratos de relevo serán transformados a indefinidos cuando finalice el contrato del jubilado parcial.

3. Los trabajadores sujetos a un contrato de relevo percibirán el salario estipulado en función de las tablas vigentes, con la misma progresión que otro trabajador de las mismas características cuando entra en la Compañía.

Artículo 72. Plan de igualdad.

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo, con el ánimo de continuar implantando políticas de igualdad de oportunidad para hombres y mujeres en el trabajo, toman como punto de referencia la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Existe un Plan de igualdad propio de la empresa TI Group Automotive Systems de ámbito estatal, que debe resolver todas aquellas cuestiones relativas a la igualdad efectiva en el trabajo, conciliación laboral y familiar, así como aspectos relativos a ataques contra la libertad sexual de las trabajadoras y los trabajadores.

Disposiciones adicionales.

- Primera:

Víctimas de violencia de género: Las trabajadoras víctimas de violencia de género recibirán todo el apoyo y colaboración necesaria, con total discreción, por parte de la empresa y de la representación legal de los trabajadores, a través de la puesta en marcha del protocolo de actuación que se elabore a tal efecto.

- Segunda:

El acoso sexual en las relaciones laborales: El acoso en el entorno de trabajo que sea considerado de naturaleza sexual, tipificado en las faltas muy graves en el presente Convenio colectivo, será tratado en relación con el trabajador afectado mediante aplicación del protocolo previsto en el punto 8 de los Pactos complementarios del Convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona.

Divendres, 7 d'abril de 2017

- Tercera:

En el supuesto de que la empresa iniciase un procedimiento de despido objetivo de carácter colectivo o individual, ésta se compromete a incorporar como uno de los criterios de selección del personal afectado la antigüedad (prevalencia de los empleados con mayor antigüedad dentro de la unidad de actividad). Garantizando la no discriminación y la transparencia.

- Cuarta:

A partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, todos los contratos de trabajo se registrarán por la totalidad de condiciones del mismo, exigiéndose la comunicación a los representantes legales de los trabajadores en todos los casos, excepto en los acuerdos personales de alta dirección y consejo de administración.

- Quinta:

Cualquier solicitud dirigida a la empresa por un trabajador deberá ser entregada por el solicitante en recepción, recibiendo el correspondiente resguardo de entrega.

- Sexta:

En lo no expresamente previsto en el presente Convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales de aplicación.

- Séptima:

La asignación de los trabajadores a los grupos profesionales que se implantan en este convenio se realizará de manera individualizada con cada trabajador y siguiendo el acuerdo alcanzado entre la dirección de empresa y el comité. El trabajador dará conformidad por escrito en RRHH, bajo la supervisión de la comisión de grupos profesionales, de la asignación a su grupo profesional y a su Ad Personam individual si le corresponde.

Todo trabajador con un salario superior al del grupo profesional asignado se les generará un Ad Personam individualizado por la diferencia, que se abonará en las 12 mensualidades ordinarias. La diferencia nunca contemplará el Ad Personam 3 (vinculación).

- Octava:

Todos los trabajadores que alcancen una antigüedad de 2 años estarán incluidos en el plan de pensiones de TI Group Automotive Systems SA en calidad de partícipes. El promotor (empresa) ingresará la cantidad correspondiente según el cálculo establecido en el reglamento que regula el funcionamiento del plan de pensiones.

ANEXO 1.

Salarios base por grupos. 1er año.

Grupos	Prácticas 70%					Prácticas 85%				
	Salario	Salario mes	Salario día	Paga marzo	Salario total	Salario	Salario mes	Salario día	Paga marzo	Salario Total
1	26.107	1.865	62,16	1.814	27.921	32.090	2292	76,4	1.814	33.904
2	23.334	1.667	55,56	1.814	25.148	28.722	2052	68,39	1.814	30.536
3	21.679	1.549	51,62	1.814	23.493	26.714	1908	63,6	1.814	28.528
4	21.042	1.503	50,1	1.814	22.856	25.769	1841	61,35	1.814	27.583
5	21.042	1.503	50,1	1.814	22.856	24.651	1761	58,69	1.814	26.465
6	21.042	1.503	50,1	1.814	22.856	-	-	-	-	-

Salarios base por grupos. 2º año.

Grupos	Prácticas 70%					Prácticas 85%				
	Salario	Salario mes	Salario día	Paga marzo	Salario total	Salario	Salario mes	Salario día	Paga marzo	Salario Total
1	26107	1865	62,16	1814	27921	32090	2292	76,4	1814	33904
2	23334	1667	55,56	1814	25148	28722	2052	68,39	1814	30536
3	21679	1549	51,62	1814	23493	26714	1908	63,6	1814	28528
4	21042	1503	50,1	1814	22856	25769	1841	61,35	1814	27583
5	21042	1503	50,1	1814	22856	24651	1761	58,69	1814	26465
6	21042	1503	50,1	1814	22856	-	-	-	-	-

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 7 d'abril de 2017

Grupos	Prácticas 70%					Prácticas 85%				
	Salario	Salario mes	Salario día	Paga marzo	Salario total	Salario	Salario mes	Salario día	Paga marzo	Salario Total
1	26107	1865	62,16	1814	27921	32090	2292	76,4	1814	33904
2	23334	1667	55,56	1814	25148	28722	2052	68,39	1814	30536
3	21679	1549	51,62	1814	23493	26714	1908	63,6	1814	28528
4	21042	1503	50,1	1814	22856	25769	1841	61,35	1814	27583
5	21042	1503	50,1	1814	22856	24651	1761	58,69	1814	26465
6	21042	1503	50,1	1814	22856	-	-	-	-	-

Plus vinculación Ad Personam 3 = 47,24 EUR x 14 meses =661,36 EUR/año.

Valor 4º Turno = 11 EUR/hora.

Plus Sábado Industrial = 11 EUR/hora.

Bolsa de horas = 11 EUR/hora.

Plus pernoctación = 30 EUR/noche.

Plus corredor vacaciones = 80 EUR/día.

Barcelona, 8 de febrer de 2017

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès