



RESOLUCIÓ de 21 de desembre de 2017, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Prometeon Tyre Group España y Portugal, SLU, per als anys 2017-2018 (codi de conveni núm. 08102102012017)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Prometeon Tyre Group España y Portugal, SLU subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 15 de setembre de 2017, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 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 Prometeon Tyre Group España y Portugal, SLU per als anys 2017-2018 (codi de conveni núm. 08102102012017) 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.

Trascripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA PROMETEON GROUP ESPAÑA Y PORTUGAL, SLU PARA LOS AÑOS 2017-2018

Capítulo I **Ámbito, vigencia y duración**

Artículo 1. *Ámbito personal, funcional y territorial*

1. El presente Convenio regulará las relaciones laborales de los trabajadores que figuren en plantilla de la empresa Prometeon Group España y Portugal, SLU, en todos sus centros de trabajo de la provincia de Barcelona, con exclusión de aquellas personas vinculadas por las relaciones a que se refieren los artículos 1.3 y 2.1, a) y f) del Estatuto de los trabajadores, así como de aquellos empleados que desempeñan funciones directivas.

2. Mediante petición del interesado, se reconocerá al personal excluido el derecho a ser incluido en el ámbito del presente Convenio.

Artículo 2. *Ámbito temporal*

1. Este Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2017 y su vigencia se extenderá hasta el día 31 de diciembre de 2018.

2. Una vez concluida su vigencia, el Convenio se prorrogará de año en año por tácita reconducción si no mediare denuncia expresa del mismo por alguna de las partes.

3. La denuncia deberá presentarse por escrito a la otra parte y a la Autoridad Laboral, durante el trimestre en el que este Convenio concluye sus efectos, o al de cualquiera de sus prórrogas.

Capítulo II **Conceptos y condiciones retributivas**

Artículo 3. *Condiciones económicas 2017 y 2018*

1. Los salarios y otros conceptos retributivos no tendrán incrementos ni revisión salarial durante los años 2017 y 2018.

2. Para cada uno de los años 2017 y 2018, se abonará una paga única no consolidable, correspondiente al IPC real estatal de cada año con el tope máximo del 2,5%.

3. El abono de las pagas únicas se realizará una vez que se conozca el IPC real del correspondiente año.

Artículo 4. *Salario base*

I. Grupo profesional personal obrero

La cuantía del salario base para el año 2017 de las diferentes categorías profesionales del personal obrero será el que consta en la tabla siguiente:

Categoría	Salario base (EUR/mes)
Operario especialista almacenes	1.464,51
Operario especialista servicios	1.464,51
Operario especialista experimentador	1.464,51
Operario especialista diversificado	1.464,51

El valor hora presencia está de acuerdo con la parte alícuota correspondiente a la relación horas naturales/horas presencia equivalente a 2.880/1.988.

En el anexo I se fijan las retribuciones mínimas anuales de carácter fijo.

II. Grupo profesional personal técnico, administrativo y subalterno.

La cuantía del salario base para el año 2017 de los diferentes niveles profesionales del personal técnico, administrativo y subalterno será la siguiente:

Nivel	Subnivel "A" (EUR/mes)	Subnivel "B" (EUR/mes)
1	1.284,74	1.351,79
2	1.357,17	1.447,70
3	1.418,56	1.554,69
4	1.524,27	1.661,70
5	1.618,96	1.779,85
6	1.724,81	1.909,16
7	1.830,63	2.038,42
8	1.936,05	2.165,88
9	2.052,34	2.305,42
10	2.179,57	2.456,02
11	2.306,86	2.606,58

Subnivel A: A él se adscribirá el personal con antigüedad en la empresa inferior a 2 años.

Subnivel B: A él se adscribirá el personal con antigüedad en la empresa igual o superior a 2 años.

Artículo 5. *Antigüedad*

1. Para el cálculo de la antigüedad se computará todo el tiempo transcurrido desde el ingreso en la empresa, cualquiera que sea la modalidad de contrato y siempre que haya continuidad de trabajo entre una y otra modalidad.

Las excedencias forzosas reguladas por la ley también se computarán en el cálculo de la antigüedad.

2. Se reconocen 2 trienios y 7 quinquenios, por este orden. Los quinquenios sexto y séptimo se devengarán fraccionados por anualidades.

3. El complemento salarial de antigüedad para el año 2017 no se incrementará, conforme a lo establecido en el artículo 3.

4. La fórmula empleada para el cálculo de la antigüedad correspondiente a 2017 es la siguiente:

Base mes 2016 operarios = 577,141 EUR

Base mes 2016 empleados = 605,978 EUR

Grado de antigüedad	% Base	Operarios (EUR/mes)	Empleados (EUR/mes)
1º Trienio	5%	28,86	30,30
2º Trienio	10%	57,71	60,60
1º Quinquenio	20%	115,43	121,20
2º Quinquenio	30%	173,14	181,79
3º Quinquenio	40%	230,86	242,39
4º Quinquenio	50%	288,57	302,99
5º Quinquenio	60%	346,28	363,59
6º Quinquenio			
1º año	62%	357,83	375,71
2º año	64%	369,37	387,83
3º año	66%	380,91	399,95
4º año	68%	392,46	412,07
5º año	70%	404,00	424,18
7º Quinquenio			
1º año	72%	415,54	436,30
2º año	74%	427,08	448,42
3º año	76%	438,63	460,54
4º año	78%	450,17	472,66
5º año	80%	461,71	484,78

Artículo 6. Plus de nocturnidad

1. A los efectos de lo previsto en el artículo 36.2 del Estatuto de los trabajadores y en relación con el cómputo de las horas nocturnas dado el régimen existente en los turnos de trabajo, se pagará el plus de nocturnidad al trabajo que se efectúe dentro del arco horario que va desde las 22.00 a las 06.00 horas.

2. Para el año 2017 el valor de dicho plus para el personal obrero será de 2,91 euros/hora.

3. El plus de nocturnidad, tanto para el personal obrero como para el personal empleado no se revisará durante la vigencia de este Convenio, según lo establecido en el artículo 3.

Artículo 7. Bonificación festiva

1. El valor horario de bonificación festiva, tanto para el personal obrero como para el personal empleado no se incrementará durante la vigencia de este Convenio, según lo establecido en el artículo 3.

2. Para el año 2017 el valor horario de la bonificación festiva para el personal obrero será de 4,31 euros/hora.

3. Se abonará la bonificación festiva a aquellos trabajadores que presten sus servicios dentro de su calendario laboral en días festivos (domingos y las 14 fiestas oficiales anuales) o en sábados.

4. A los trabajadores que presten sus servicios dentro de su calendario laboral en jornada superior a 4 horas los domingos y las 14 fiestas oficiales se les abonará 1 hora adicional de bonificación festiva (hora de Misa).

Artículo 8. *Plus festivo extra-jornada*

1. Tendrá derecho a percibir dicho plus todo el personal que realice trabajos, fuera de su calendario de trabajo, en domingos, transformaciones festivas y festivos oficiales, con independencia de la bonificación festiva correspondiente.

2. Para el año 2017 el valor horario de este plus equivaldrá para el personal obrero a 4,31 euros/hora.

3. El plus festivo extra-jornada, tanto para el personal obrero como para el personal empleado no se revisará durante la vigencia de este Convenio, según lo establecido en el artículo 3.

Artículo 9. *Plus extra-calendario 2º turno en domingo*

1. Tendrá derecho a cobrar este plus el personal que dé cobertura en el 2º turno (tarde) de domingos y fuera de su calendario habitual.

2. El valor horario de este plus será de 10,11 euros para el año 2017.

3. El plus extra-calendario 2º turno en domingo se no revisará durante la vigencia de este Convenio, según lo establecido en el artículo 3.

Artículo 10. *Plus de disponibilidad*

1. Los trabajadores que estén adscritos a los calendarios de 4 equipos (4E), 3 equipos (3E) o turno normal percibirán mensualmente un plus de disponibilidad por el mero hecho de estar sujetos a los posibles cambios de adscripción de equipos que acuerde la dirección de la empresa en virtud de las facultades que le confiere el artículo 23 del presente Convenio.

2. Este plus de disponibilidad consistirá en la cantidad de 100,95 euros mensuales, los cuales serán abonados también en las 3 pagas extraordinarias que prevé este Convenio.

3. El plus de disponibilidad no será revisable, según lo establecido en el artículo 3.

Artículo 11. *Horas Extraordinarias*

1. Los valores de las horas extraordinarias no se revisarán durante la vigencia de este Convenio, según lo establecido en el artículo 3, tanto las laborables como las festivas.

2. Para el año 2017, los valores de las horas extraordinarias para el personal obrero serán los siguientes:

- Hora extra laborable: 13,85 euros.
- Hora extra festiva: 15,62 euros.

Artículo 12. *Otros pluses*

1. Se mantienen el plus bomberos, plus desplazamiento vacaciones y el plus team leader, que serán abonados conforme a los siguientes importes:

- Plus bomberos: 31,66 euros/mes.

- Plus desplazamiento vacaciones (Se considera periodo estival, el periodo comprendido entre el día 1 de julio y la primera semana completa del mes de septiembre. Se pagará este plus por los días de vacaciones colectivas señaladas fuera del periodo estival y por los días de vacaciones individuales que resulten de permutar vacaciones colectivas no estivales): Por día desplazado: 16,54 euros/día.

- Plus team leader: 119,95 euros/mes.

2. Estos pluses no serán revisados, según lo establecido en el artículo 3.

Artículo 13. *Gratificaciones extraordinarias: verano, Navidad y beneficios*

1. En 15 de julio y 15 de diciembre se harán efectivas sendas gratificaciones que se denominan de verano y Navidad, respectivamente.

Estas gratificaciones se abonarán a razón de 1 mensualidad de salario base, antigüedad, complemento personal no absorbible y plus disponibilidad.

En el cálculo de las gratificaciones extraordinarias se tomará el concepto de antigüedad que esté vigente en el momento de hacerse efectiva la gratificación.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá las gratificaciones en proporción al tiempo trabajado en los 12 meses anteriores.

2. La paga de beneficios correspondiente a cada año será abonada en febrero del año siguiente.

Los conceptos salariales que integran dicha paga son 1 mensualidad de salario base, antigüedad, complemento personal no absorbible y plus disponibilidad, vigentes en aquel momento.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá la paga de beneficios en proporción al tiempo trabajado en el año natural anterior.

Artículo 14. *Condiciones de pago de salarios*

El pago de salarios de todo el personal se seguirá realizando a través de entidades bancarias.

La empresa se compromete a transferir los importes necesarios con una antelación de 4 o 5 días, a efectos de facilitar el cobro por parte del personal.

Artículo 15. *Anticipo quincenal obreros*

Se pagará el anticipo quincenal de salarios el día 15 de cada mes, o el día hábil inmediatamente anterior caso que coincida en sábado, domingo o festivo, estableciéndose una cantidad fija de 211 EUR.

Artículo 16. *Complemento personal no absorbible (obreros)*

1. Únicamente para el personal obrero con fecha de incorporación en la empresa anterior a 01 de enero de 2010 (anteriormente a esta fecha el Convenio colectivo establecía una estructura y cuantías salariales distintas), se establece el derecho a percibir un complemento "ad personam" que se denominará "complemento personal no absorbible".

2. Dicho complemento salarial será un fijo de 6.034,5 euros anuales, que serán distribuidos de forma igual en las 15 pagas (las 12 mensualidades y las 3 pagas extraordinarias).

3. Este complemento no será absorbible ni compensable, será consolidable y no será actualizable, conforme a lo previsto en el artículo 3 del Convenio.

Capítulo III Condiciones de trabajo

Sección 1ª. Organización del trabajo

Artículo 17. Organización del trabajo

1. La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la ley, en el presente Convenio y en las normas y pactos que sean de aplicación.

2. En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo, corresponde a la dirección de la empresa (con respeto de las competencias que en esta materia tienen atribuidas los órganos de representación de los trabajadores en la empresa) implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas, adoptar nuevos métodos de ejecución de las mismas, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa en cada momento, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos.

3. Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas es obligación del trabajador, quien deberá ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencia profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

4. Las relaciones de la empresa y sus trabajadores han de estar siempre presididas por la recíproca lealtad y buena fe.

5. Se determinarán entre la empresa y los representantes de los trabajadores (Comité de Empresa, secciones sindicales y delegados) las funciones y las tareas propias de cada categoría en los casos no determinados en el presente Convenio. Las discrepancias en relación con las funciones realizadas por los trabajadores a que se refiere el artículo 1 del Estatuto de los trabajadores podrán ser tratadas en la Comisión Paritaria del convenio.

Artículo 18. Flexibilidad

Se establece un sistema de flexibilidad horaria en la prestación de servicios para todo el personal de almacenes, flexibilidad que se regirá por las siguientes normas:

1. Cambio de turno (modalidad 1):

La empresa podrá cambiar de turno de trabajo, de forma completa o parcial, a los trabajadores durante los 2 últimos días de trabajo de cada mes y el primer día de trabajo cada mes.

Lo anterior requerirá un preaviso mínimo al trabajador de 5 días y será exclusivamente para atender variaciones de producción que se puedan producir al final de cada mes en la empresa.

2. Cambio de turno (modalidad 2):

La empresa podrá cambiar de turno de trabajo, de forma completa o parcial, a los trabajadores durante cualquier día del mes.

Este cambio de turno requerirá un preaviso mínimo al trabajador de 5 días y será exclusivamente para atender el absentismo del personal que se produzca en un turno de trabajo cuando dicho absentismo supere el 10% en dicho turno.

A estos efectos se entiende por absentismo cualquier falta de asistencia al trabajo, sea o no justificada, salvo las ausencias que se produzcan con motivo del uso de las horas sindicales por parte de los representantes de los trabajadores, las cuales no computarán a estos efectos.

En este caso, el cambio de turno será voluntario para el trabajador y, en caso de que no se consigan suficientes voluntarios, la empresa sólo podrá obligar a cada trabajador a efectuar el cambio de turno una vez al mes, sin perjuicio de los cambios de turno que se produzcan en la modalidad 1.

3. Bolsa de horas:

Con la finalidad de atender necesidades de producción (puntas de producción o descenso de los niveles de producción), la empresa podrá aumentar o reducir la jornada diaria de los trabajadores, conforme a lo siguiente:

- a) En caso de aumento de jornada, la empresa buscará voluntarios, pero si el número de trabajadores voluntarios no resulta suficiente, los trabajadores estarán obligados a aceptar el aumento de su jornada un máximo de 8 horas al mes. La empresa deberá preavisar al trabajador del aumento de su jornada con 5 días de antelación como mínimo.
- b) La jornada diaria no podrá exceder mediante el presente sistema de 10 horas.
- c) La reducción de jornada de trabajo podrá ser voluntaria u obligatoria para el trabajador,
 - En el supuesto de reducción de jornada voluntaria, la devolución por parte del trabajador de estas horas de reducción será en la equivalencia 1x1.
 - En el supuesto de reducción de jornada obligatoria, se realizará de acuerdo al siguiente articulado:
 - Máximo 16 horas anuales por trabajador.
 - Las reducciones podrán ser de hasta 8 horas si se aplica en el turno de la mañana o de hasta 4 horas si se aplica en el turno de la tarde.
 - Se deberá preavisar con 5 días de antelación para las reducciones.
 - La devolución por parte del trabajador de estas horas de reducción será en la equivalencia 2x1 (se devolverá 1 hora de trabajo por cada 2 horas reducidas).
 - Para la devolución de las horas reducidas la empresa deberá preavisar al trabajador con 5 días de antelación.
 - La devolución por parte del trabajador de las horas reducidas no se aplicará en sábados, domingos, festivos, festivos laborales ni en vacaciones.
 - Si la devolución de las horas reducidas se aplicase en el turno de noche, se pagará el correspondiente plus de nocturnidad.
 - Tanto en supuestos de reducción de jornada voluntaria como obligatoria, el trabajador tiene la obligación de devolver las reducciones de jornada que experimente en aplicación del presente artículo, durante el año natural, a excepción de las reducciones realizadas en diciembre que se devolverán en enero del siguiente año.
- d) Mediante la aplicación de este sistema, y sólo a efectos del mismo, ningún trabajador podrá acumular más de 100 horas al año por encima de su jornada diaria habitual. Además, tampoco podrá superarse, de este modo, la jornada ordinaria máxima anual y, en todo caso, se respetarán los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente.
- e) Las horas realizadas por encima de la jornada diaria habitual serán consideradas horas ordinarias, a pesar de su carácter irregular, y formarán parte del cómputo anual de la jornada.
- f) Las horas flexibles (ya sean en más o en menos) serán de aplicación en los días laborables que resulten para cada trabajador del calendario que rija en la empresa.
- g) Mediante el presente sistema, durante el año natural el trabajador irá generando una bolsa de horas, bolsa que puede resultar positiva (el trabajador acumula horas trabajadas

en más) o negativa (el trabajador acumula horas no trabajadas, es decir, debe horas de trabajo a la empresa).

Las horas realizadas de más serán compensadas por tiempos equivalentes de descanso, en el sentido de que 1 hora trabajada será compensada con 1 hora de descanso.

Las horas de descanso o, si se han acumulado suficientes horas, los días completos de descanso serán fijados de común acuerdo entre empresa y trabajador.

El 31 de diciembre de cada año se verificará el estado de la bolsa de horas de cada trabajador. Si el resultante en horas es positivo, en el mes de enero del año siguiente se liquidarán las horas efectuadas de más como horas extraordinarias al precio establecido según Convenio. Si el resultante de horas es negativo (el trabajador no ha recuperado todas las horas en que vio reducida su jornada), no se descontarán al trabajador las horas que éste no haya podido recuperar por causas imputables a la empresa, si bien sí que se le descontarán de su retribución las horas que no haya recuperado por causas no imputables a la empresa.

h) En caso de que no se alcance el acuerdo entre empresa y trabajador a que se refiere el párrafo tercero de la letra g) anterior, se disfrutarán las horas o días de descanso en las fechas que señale el trabajador dentro del año natural, pero con las siguientes limitaciones:

- Las horas o días de descanso no podrán acumularse a puentes ni a vacaciones, ni podrán disfrutarse el último día de trabajo de cada mes ni el día para el que se prevea un absentismo del 10% en el turno del trabajador en los términos antes mencionados (modalidad 2 del cambio de turno).
- El trabajador no podrá solicitar días u horas de descanso que se encuentren en una fecha más allá de los 2 meses desde el día que realiza la petición de descanso.
- El trabajador deberá conceder un preaviso de 5 días para disfrutar del descanso.

i) El trabajador estará obligado a disfrutar de los descansos correspondientes de modo que a final de año no se produzca un exceso de horas trabajadas. Es por ello que la previsión prevista en el párrafo cuarto de la letra g) relativa a la compensación como horas extraordinarias es absolutamente excepcional. En este sentido, la empresa deberá facilitar el disfrute de dichos descansos, sin perjuicio de la aplicación de los límites previstos en la letra h).

Por otro lado, las reducciones de jornada que no sean devueltas por el trabajador por causas no imputables a la empresa, conllevarán el correspondiente descuento económico para el trabajador, así como la aplicación de las medidas disciplinarias que sean procedentes.

4. Disposiciones comunes:

La empresa deberá informar mensualmente a los representantes legales de los trabajadores de los cambios de turno producidos en el mes anterior y de la bolsa de horas de cada trabajador, a efectos de que dichos representantes puedan realizar un control del uso del presente artículo por parte de la empresa. En dicha información se incluirá el porcentaje de absentismo.

Sección 2ª. Contratación, trabajos externos y ceses

Artículo 19. *Contratación*

Cuando las necesidades de la empresa exijan la contratación de nuevo personal, ésta se efectuará por la dirección en base a cualquiera de las siguientes modalidades contractuales previstas en la legislación vigente.

Artículo 20. *Subcontratación de obras y servicios*

A) Es interés de ambas partes la consecución del objetivo de mantenimiento de empleo propio, siempre que ello no signifique pérdida de eficacia y rentabilidad.

A tal efecto, se establecen en el presente artículo del Convenio las condiciones que deben reunir las empresas externas con las que se contrate.

La empresa contratante debe asegurarse, y estar en condiciones de demostrar, que la empresa contratada:

1. Es una empresa legalmente constituida.
2. Dispone de una organización propia y tiene una existencia autónoma e independiente.
3. El objeto social de la empresa contratada (actividad económica) debe corresponder con el trabajo que se contrata.
4. Cuenta con los medios materiales y personales necesarios para el desarrollo de su actividad (no puede ser una empresa "aparente").
5. Organiza y dirige el desarrollo de su propia actividad.
6. Tiene a sus trabajadores en situación legal (Seguridad Social, contrato de trabajo, etc.).
7. Sus trabajadores estarán afectados por algún convenio colectivo que esté en vigor en el territorio español (el de empresa, sector, provincial, autonómico, etc.).
8. El contrato establecido ha de especificar clara y detalladamente el objeto específico del contrato en términos de tareas y servicios contratados.
9. Se exigirá a la empresa contratada la correcta formación del personal que van a ejercer la actividad.

Artículo 21. *Preavisos*

1. De acuerdo con lo previsto en el artículo 49.1.d) del Estatuto de los trabajadores, el trabajador que cause baja voluntaria en la empresa deberá preavisarlo, como mínimo, con 15 días de antelación.

El incumplimiento de este preaviso facultará a la empresa para deducir de la liquidación final del trabajador un número de días de salario equivalente al número de días de preaviso incumplido.

2. Conforme a lo dispuesto por el artículo 49.1.c) del Estatuto de los trabajadores, en los contratos de trabajo de duración determinada que tengan una duración superior a 1 año, la parte del contrato que formule la denuncia estará obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de 15 días. No obstante, si el contrato de duración determinada tuviera una duración igual o inferior a 1 año, dicha antelación mínima será de 5 días.

El incumplimiento por el empresario o, en su caso, por el trabajador de los plazos previstos en este apartado dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dichos plazos se hayan incumplido.

Sección 3ª. Jornada laboral, vacaciones, calendario laboral, horas extras y permisos

Artículo 22. *Jornada laboral, calendario laboral y horarios*

La jornada y el calendario laboral quedan establecidos de conformidad al siguiente esquema:

I. Centro de Manresa:

1. Calendario de 4 equipos, calendario de 3 equipos y turno normal (obreros y empleados):

Para el colectivo empleados la jornada laboral ordinaria anual para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio será de 1.768 horas efectivas (incluyendo en ellas el descanso del bocadillo), equivalentes a 221 días laborables.

Para el colectivo operario la jornada laboral ordinaria anual para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio será de 1.780 horas efectivas (incluyendo en ellas el descanso del bocadillo), equivalentes a 222,5 días laborables.

2. Personal con horario de oficinas:

La jornada laboral ordinaria anual para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio será de 1.736 horas efectivas en horario de mañana y tarde.

3. La jornada del personal que haya trabajado durante el año en más de una de las modalidades anteriores, será proporcional al tiempo de permanencia en cada una de ellas.

En el supuesto de que por la distribución de los calendarios no se diera tal proporcionalidad, se distinguirá cuando el cambio obedezca a petición propia de cuando lo sea por decisión de la empresa. En el primer supuesto si se produce exceso, deberá trabajarlas y si se produce déficit, recuperarlas. En el segundo supuesto, si se produce déficit no vendrá obligado a recuperarlas y si se produce exceso, podrá optar entre cobrarlas como extraordinarios o no trabajarlas.

II. Oficinas centrales y centros comerciales:

Durante la vigencia del presente Convenio colectivo, la jornada laboral ordinaria anual será de 1.736 horas efectivas en horario de mañana y tarde.

En el departamento de Contact Center por necesidad de servicio se establece, un sistema de trabajo rotatorio que permita la cobertura de los festivos de ámbito autonómico y/o local del centro de trabajo donde esté ubicado el departamento, y a su jornada ordinaria de 1.736 horas efectiva de trabajo se le podrá adicionar con carácter obligatorio, la realización de un máximo de 5 extra-jornadas

Estos festivos extra-jornadas se retribuirán de acuerdo a los artículos 7, 8 y 25 del presente Convenio colectivo para el trabajo extra-jornada.

Para el personal de la fuerza de ventas la jornada laboral se establecerá sobre la base de la jornada anual de 1.736 horas efectivas.

III. Descanso bocadillo:

El descanso para tomar el bocadillo se considera como tiempo de trabajo efectivo a los efectos de lo previsto en el artículo 34.4 del Estatuto de los trabajadores, y se seguirá retribuyendo dicho tiempo de presencia.

El tiempo de bocadillo se fija en 20 minutos para el siguiente personal que trabaje en jornada continuada: el personal de portería (servicios) y el personal empleado de almacenes. El personal obrero de almacenes que trabaja en jornada continuada tendrá como tiempo de bocadillo 30 minutos.

IV. Calendario laboral y horarios:

El calendario laboral se confeccionará en cada centro de trabajo, atendiendo a necesidades locales y exigencias laborales, durante el mes de noviembre del año anterior.

Para el personal de oficinas de los centros de Barcelona y Manresa la jornada ordinaria de lunes a jueves es de 8 horas y 15 minutos efectivos en jornada partida de mañana y tarde y jornada continuada de 7 horas efectivas de trabajo para los viernes, excepto para el personal de la fuerza de ventas. Por necesidad de cubrir el servicio los viernes por la tarde en el departamento del Contact Center se establece, un sistema de rotación entre el personal de este departamento, para que puedan hacer jornada continuada de 7 horas los viernes no finales de mes hasta un máximo de 5 trabajadores (ante aumentos o reducciones de personal en el departamento, se respetará la proporcionalidad existente en la firma Convenio de 2011),

si un viernes cae en final de mes, los trabajadores/as que les corresponda realizar la jornada continuada de 7 horas el viernes, la cambiará por el jueves.

Para los centros comerciales y la fuerza de ventas, el calendario laboral se establecerá sobre la base de la jornada anual de 1.736 horas efectivas de trabajo y 8 horas diarias efectivas en jornada partida.

Tendrán el carácter y tratamiento de fiestas oficiales exclusivamente las 14 fiestas de cada año derivadas del calendario laboral de la correspondiente comunidad autónoma además de los domingos. El resto de días en que no se trabaje, entre los que se incluirán el jueves y el sábado Santo, aparte de las vacaciones, tendrán la consideración de transformación festivo. El jueves y el sábado Santo no podrán ser señalados como vacaciones en ningún caso.

Artículo 23. *Cambios de adscripción de equipos*

1. En función de las necesidades técnicas, organizativas, económicas o productivas que se presenten en cada momento, la dirección de la empresa podrá introducir cambios en el número de personas adscritas a 4 equipos (4E), 3 equipos (3E) o turno normal de conformidad con el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores.

2. A tal efecto, la dirección podrá efectuar a lo largo del año cambios de personal entre cualquiera de los 3 sistemas de turnos mencionados (4E, 3E y turno normal) y en cualquier sentido (de 4E a 3E, de 3E a 4E, de turno normal a 4E o 3E, de 3E o 4E a turno normal, etc.).

3. En el seno de la Comisión de Enlace prevista en este Convenio colectivo, la dirección comunicará a la representación de los trabajadores los cambios que se produzcan a lo largo del año.

4. La notificación de los cambios de adscripción se hará por la dirección a los trabajadores afectados con antelación mínima de 1 mes a la fecha de su efectividad.

5. El trabajador disfrutará del periodo de vacaciones que corresponda al régimen de trabajo al que figure adscrito a principio de año. Si por decisión de la empresa se le cambiara de régimen de trabajo durante el año y antes del inicio del periodo vacacional, el trabajador tendrá la opción de elegir el periodo vacacional con el límite máximo de días de vacaciones establecido en Convenio.

6. En el caso de que un trabajador prestase servicios parte del año en un régimen y parte en el otro, el recuento de horas se realizará de acuerdo con lo previsto en el artículo 23 del Convenio colectivo y a los efectos allí determinados.

7. En igualdad de capacitación profesional y polivalencia funcional objetivas, la dirección dará preferencia a las peticiones voluntarias de adscripción.

8. Los trabajadores que pasen de un sistema de turno a otro a que se refiere el punto 2 del presente artículo no recibirán ninguna compensación económica por el cambio de adscripción.

Sin embargo, los trabajadores que estén adscritos a cualquiera de estos turnos (4E, 3E o turno normal) percibirán mensualmente el plus de disponibilidad a que se refiere el artículo 10.

Artículo 24. *Vacaciones*

1. El personal al servicio de la empresa tendrá derecho anualmente al disfrute de un período de 26 días laborales de vacaciones retribuidas.

De no acreditarse 1 año de trabajo en la empresa, corresponderá al trabajador la parte proporcional de vacaciones en relación al tiempo efectivamente trabajado.

2. El disfrute de las vacaciones se ajustará a las siguientes normas para el personal de almacén:

- a) Durante el periodo estival comprendido entre el 1 de julio y la primera semana entera del mes de septiembre, todos los equipos de trabajo realizarán 3 semanas ininterrumpidas de vacaciones
- b) El resto de vacaciones colectivas, se acordará cada año entre la empresa y los representantes de los trabajadores.
- c) La empresa y trabajador puedan acordar individualmente periodos distintos.
3. El disfrute de las vacaciones para el resto de personal de la empresa, por su especial cometido, se acordará de forma individual entre empresa y trabajador, atendiendo a las necesidades de cada momento.
4. En el caso de los cónyuges que trabajan simultáneamente en la empresa, podrán efectuar las vacaciones conjuntamente si así lo solicitan, siempre que se pida con una antelación no inferior a 2 meses.
5. El período vacacional será retribuido con arreglo a los siguientes conceptos, excluyéndose cualquier otro concepto retributivo: salario base, antigüedad, complemento personal no absorbible y plus disponibilidad y promedio del plus nocturno de los últimos 12 meses.
6. Coincidencia de vacaciones e incapacidad temporal: se seguirá lo establecido en la legislación vigente.
- a) Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
- b) En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en 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 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 25. *Horas extraordinarias*

Como medida de colaboración a una racional y solidaria política de empleo se acuerda reducir las horas extras al máximo, sobre la base de los siguientes criterios:

1. Supresión de las horas extras habituales.
2. Realización de las estrictamente imprescindibles como consecuencia de imprevistos en producción, urgencias, mantenimiento y trabajos de desarrollo técnico o puesta en marcha de nuevos proyectos, con información al Comité de Empresa.
3. Información mensual de las horas extras realizadas, con indicación de los correspondientes trabajadores, funciones y motivos concretos.
4. Si el trabajo se realiza fuera de su calendario de trabajo (no es prolongación de jornada), a criterio del trabajador se le dará la opción de percibir el valor económico de las horas extras realizadas al precio establecido en el Convenio o bien compensar por tiempos equivalentes de descanso retribuido incrementados en el 75%, si son horas extras realizadas en días hábiles, y el 100% si son realizadas en días festivos.

Dicha opción no operará en el supuesto previsto en el cuarto párrafo del artículo 18.3.g) del presente Convenio (liquidación de horas de la bolsa de horas).

5. Se establece la autorregulación individual de la compensación por tiempo de descanso de las horas extras realizadas como consecuencia de las extra-jornadas reguladas en el artículo 22.II del presente Convenio colectivo. La compensación por tiempo de descanso por la realización de las extra-jornadas, no podrá reducir el número de días (ni horas) de jornada ordinaria anual por trabajador/a.

6. Para todo lo que no está previsto en los puntos anteriores, se estará a lo que prevé la legislación vigente.

Artículo 26. *Permisos y excedencias*

1. Permisos retribuidos

El trabajador, con la posible antelación (excepto en casos de fuerza mayor), y justificando debidamente mediante documentación la causa que lo origine, podrá faltar al trabajo con derecho a su salario (incluyendo todos los pluses salariales), por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se indicarán.

a) Cambio de domicilio: 1 día natural.

Deberá acreditarse documentalmente la fecha en que se ha efectuado el traslado, que deberá coincidir con la ausencia. De haberlo hecho en festivo oficial, se concede el tiempo indispensable para efectuar los trámites oficiales, siempre que el horario sea incompatible con el turno.

b) Matrimonio de hijos, hermanos o padres: 1 día natural.

c) Nacimiento de hijo: 3 días naturales.

El día del nacimiento se contabilizará a efectos del cómputo del permiso, con independencia de haberse trabajado. Se incluye también el que haya podido disfrutar con anterioridad, salvo que se demuestren dificultades o situaciones graves en el embarazo o parto que puedan ser calificadas de enfermedad grave. En el caso de coincidir todos los días de permiso con días de vacaciones o fiestas de Convenio (laborables en el exterior), no se concederá ningún día adicional a los ya disfrutados.

Si coinciden todos con fiestas oficiales de calendario, se concederá el tiempo indispensable para efectuar los trámites oficiales ante el registro, siempre que el horario sea incompatible con el turno. La fecha de nacimiento se comprobará en el momento de la presentación del libro de familia.

d) Enfermedad grave del cónyuge, padres, padres políticos, hijos, hijos políticos, abuelos o nietos y hermanos: 3 días naturales.

La gravedad de la enfermedad deberá acreditarse documentalmente por medio de justificante.

e) Fallecimiento del cónyuge, padres, padres políticos, hijos, hijos políticos, abuelos, abuelos políticos, nietos, hermanos y hermanos políticos: 3 días naturales.

El día de la defunción se contabilizará a efectos de cómputo del permiso, con independencia de haberse trabajado.

Supuesto especial:

En el supuesto de coincidir todos los días de permiso en festivos y celebrarse el funeral en uno de dichos días, no se concederá ningún día de permiso adicional, salvo que el trabajador, asumiendo funciones de cabeza de familia, deba ocuparse de los trámites referentes a la defunción.

f) Intervención quirúrgica del cónyuge, padres, padres políticos, hijos e hijos políticos y de hermanos: 3 días naturales.

El día de intervención se contabilizará a efectos del cómputo del permiso, con independencia de haberse trabajado.

A petición previa del interesado, y siempre que la necesidad lo justifique, podrá computarse el inicio del permiso el posterior a la intervención en aquellos supuestos en que, prestando servicios el trabajador en el primer turno, la situación familiar y la dedicación de atenciones al enfermo así lo requieran.

g) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal: Por el tiempo indispensable, siempre y cuando se encuentre debidamente justificado.

h) Permiso matrimonial: Será de 15 días naturales.

Este permiso es incompatible con los días de vacaciones colectivas, no pudiendo ser absorbido por éstas.

i) Permisos de asistencia a consultorio médico: Cuando por razón de enfermedad propia o de un familiar con minusvalidez reconocida oficialmente que dependa de él, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiéndose justificar el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

j) Permiso de intervención quirúrgica ambulatoria: Se considera, asimismo, como permiso retribuido, el día en que se le practique al trabajador una intervención quirúrgica de carácter ambulatoria.

Los permisos regulados en las anteriores letras b), c), d), e) y f), podrán ser prorrogados hasta en 3 días naturales siempre que el trabajador afectado requiera desplazarse de forma justificada, de acuerdo con el siguiente escalado:

- De 200 a 500 km, 2 días.
- Más de 500 km, 3 días.

2. Permisos no retribuidos

Previa solicitud y posterior justificación, se concederá permiso no retribuido, por el tiempo indispensable, a los empleados para acompañar al médico a un hijo menor de 14 años.

3. Excedencias

I. Excedencia voluntaria:

Se convienen 2 alternativas para que los trabajadores puedan acceder a la excedencia voluntariamente:

1. Excedencia voluntaria del Estatuto de los trabajadores.
2. Excedencia voluntaria del Convenio.

Los trabajadores que deseen alcanzar una excedencia voluntaria, lo solicitarán por escrito, y podrán optar libremente por cualquiera de ambas excedencias, pero en su solicitud deberán indicar expresamente la modalidad de excedencia a la que desean acogerse.

1. Condiciones de la excedencia voluntaria del Estatuto de los trabajadores:

Para solicitarse se deberá acreditar, como mínimo, 1 año de antigüedad.

La duración de la excedencia será no menor a 4 meses y no mayor a 5 años.

No se podrá solicitar una nueva excedencia por un mismo trabajador si no ha transcurrido un mínimo de 4 años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa, siempre que solicite el reingreso con un mínimo de 30 días naturales de antelación al vencimiento de su excedencia. En caso de no solicitarlo así, causará baja definitiva en la empresa.

2. Condiciones de las excedencias voluntarias del Convenio:

Para solicitarse se deberá acreditar, como mínimo, 3 años de antigüedad.

La duración de la excedencia será de un mínimo de 1 año y un máximo de 2.

La empresa podrá denegar la concesión de esta excedencia, por las siguientes causas:

- a) Falta de personal.
- b) Plazo perentorio o inexcusable de entrega de mercancías.
- c) Haber disfrutado el solicitante otra excedencia en los últimos 10 años.
- d) Haber recibido de la empresa una especial formación profesional distinta a la que pueda resultar de la estricta realización de los trabajos correspondientes al puesto desempeñado.
- e) Cuando la causa alegada para solicitar la excedencia pueda servir para hacer concurrencia a la empresa o violar sus secretos. Si concedida la excedencia, se incurriera por el trabajador en incumplimiento de estas prohibiciones, cesará en la situación de excedencia, sin derecho a indemnización.
- f) Cuando el número de trabajadores que permanezcan en excedencia voluntaria, tanto estatutaria como del Convenio, exceda del 2% del colectivo al que está asignado (obrero o empleado).

El trabajador excedente tendrá garantizado el reingreso en la empresa dentro del mes siguiente al vencimiento de la excedencia, manteniendo la categoría y el puesto de trabajo adecuado, conforme a la disponibilidad del momento, siempre que solicite el reingreso con un mínimo de 30 días naturales de antelación al vencimiento de su excedencia. En caso de no solicitarlo así, causará baja definitiva en la empresa.

II. Excedencias especiales:

Dará lugar a la situación de excedencia especial cualquiera de las siguientes causas:

A) Nombramiento para cargo público: Cuando el interesado aprecie que su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a reingresarse a la plaza que ocupaba al producirse la excedencia, o en otra de similar categoría en el caso de no existir la primera, computándose el tiempo que haya permanecido en ésta como activo a todos los efectos. El ingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

B) Incapacidad temporal: Cesará el derecho de reserva si el trabajador es declarado en situación de incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez, de acuerdo con las leyes vigentes sobre Seguridad Social.

Sección 4ª. Clasificación profesional

Artículo 27. Clasificación profesional del personal obrero

1. Dentro del grupo profesional personal obrero existirán 4 categorías profesionales:

A) Operario especialista almacenes:

Es el que se encarga de la carga y descarga de vehículos y del movimiento y clasificación de las mercancías propiedad de la empresa o de terceros, incluyendo el manejo de los aparatos elevadores, grúas y demás maquinaria para carga y descarga y movimiento de mercancías y las tareas administrativas relacionadas con todas estas funciones.

Sin ánimo exhaustivo, realizará las siguientes tareas:

- Descarga de vehículos:

Descarga física de vehículos y etiquetaje.
Control cuantitativo y cualitativo de las cubiertas de entrada.
Bancalización de las cubiertas de entrada.
Mantenimiento de la limpieza y orden de la zona de carga/descarga.
Operaciones auxiliares y manipulaciones especiales.

- Entrada de material:

Suministro de bancales vacíos a la llegada del vehículo al almacén.
Entrada informática y ubicación física en carretilla del material de entrada.
Cualquier tipo de movimiento que se deba realizar con carretilla en el almacén.
Mantenimiento en condiciones adecuadas de la maquinaria a su cargo.

- Salida de material:

Desubicación física en carretilla del material (preparación de "picking") y salida informática del material.
Etiquetaje.

- Carga de vehículos:

Control cuantitativo y cualitativo de las cubiertas de salida.
Carga física de vehículos y etiquetaje.
Mantenimiento de la limpieza y orden de la zona de carga/descarga.

En esta categoría también quedarán englobados los trabajadores que se encarguen de:

- La planificación y control de la entrada de material y de su ubicación en almacén, así como de la coordinación del área de expediciones y carga de vehículos.

- Las devoluciones y reclamaciones de materiales, cuyas funciones serán, entre otras, las siguientes (también podrá realizar cualquiera de las tareas descritas anteriormente):

- Recepción y comprobación del material objeto de devolución/reclamación.
- Seguimiento de la documentación que se genera de la devolución/reclamación.
- Ubicación y confirmación de los neumáticos que provienen del flujo de logística inversa (reclamaciones).
- Realizar la entrega de los neumáticos de reclamado al departamento oportuno (reclamado).
- Cualquier otra actividad relativa al proceso de logística inversa.

- Realizar inventarios de neumáticos y controles del almacén y de neumáticos, siendo sus funciones, entre otras, las siguientes:

- Controles visuales de todos los neumáticos lleven adheridas las etiquetas identificativas, que los neumáticos que se envíen a clientes especiales cumplan con los requisitos especificados (DOT).
- Control mediante "check list" del estado del almacén.

- Determinados inventarios del almacén.
 - Limpieza de neumáticos sucios.
- Tareas logísticas de productos distintos al neumático de Pirelli, siendo sus funciones, entre otras, las siguientes:
- Recibir y descargar camiones. Ubicar el producto en el almacén e introducir los productos en el sistema informático.
 - Recibir informáticamente los pedidos de los clientes.
 - Preparar los pedidos, cargar los pedidos en el medio de transporte de salida y preparar y entregar la documentación que acompaña el pedido.
 - Realizar inventarios y ordenación del almacén.

B) Operario especialista servicios (portería):

Es el que vigila las dependencias de la empresa (entrada, almacenes, naves, garajes, oficinas, etc.), en turnos tanto de día como de noche, siguiendo las instrucciones que al efecto reciba.

También ejerce funciones de información y orientación de los visitantes o de los que llamen por teléfono, y funciones de entrega, recogida y distribución de documentos y correspondencia y otras tareas similares

C) Operario especialista experimentador

La experimentación "outdoor" tiene como objetivo valorar el desgaste y la forma de éste en los neumáticos mediante la realización de pruebas en carretera o circuito.

Las tareas principales que deben realizar son:

- Preparar los neumáticos y vehículos que se utilizarán en la prueba de carretera.
- Controlar el peso y cuerda de los neumáticos, realizar el montaje y equilibrado en llanta de los neumáticos, marcaje y definición de los puntos de medida de la banda de rodaje del neumáticos, etc.
- Verificar el estado de los vehículos, control y regulación de los ángulos de la plataforma del vehículo y montar el ordenador/acelerómetro en cada vehículo.
- Conducir los vehículos en carretera y durante la prueba realizar las mediciones de la banda de rodaje al llegar a un número determinado de kilómetros.
- Registrar al terminar el recorrido los valores de la temperatura y presión de los neumáticos, condiciones meteorológicas, etc.
- Montar los neumáticos en llantas y colocación del conjunto de llanta y neumáticos en vehículos que participan en pruebas en circuito.

D) Operario especialista diversificado

En esta categoría se encuadran operarios que realizan actividades diversificadas y accesorias al almacén logístico y entre otras:

- Realizar trabajos de manutención de las instalaciones y servicios. Manutención, reparación y mejoras de la red eléctrica, red de aguas, red antiincendios, edificios, redes de comunicación, etc.
- Realizar de tareas de control de la estructura interna de los neumáticos de camión mediante rayos X. Recoger los neumáticos a controlar del almacén o zona de reclamado, realizar el control mediante la máquina de rayos X y apuntar los datos obtenidos y transportar los neumáticos a su lugar de almacenaje.
- Construir, modificar y reparar bancales para el almacenamiento de neumáticos. Recibir el material necesario para la construir el bancal, se construye el bancal mediante el ensamblaje y soldadura de las diferentes piezas, modificar o reparar los bancales si fuera necesario. Así mismo, llevar el control de los bancales producidos, modificados o reparados.

2. Las categorías anteriores son equivalentes entre sí a todos los efectos y en particular a lo dispuesto en el artículo 39 el Estatuto de los trabajadores (movilidad funcional), sin perjuicio de la realización previa de procesos simples de formación o adaptación para producirse el cambio de categoría.

Artículo 28. *Clasificación profesional del personal empleado*

1. El personal técnico, administrativo y subalterno queda clasificado en 11 niveles profesionales (del 1 al 11).
2. Los criterios de aplicación del sistema de clasificación profesional de empleados estarán de acuerdo con la normativa que se acompaña como anexo III.

Capítulo IV

Complemento a la acción protectora de la Seguridad Social y régimen asistencial

Artículo 29. *Jubilación*

A los trabajadores con derecho a pensión de jubilación de la Seguridad Social que decidan jubilarse voluntariamente mientras tengan 60 años de edad, la empresa les abonará una gratificación indemnizatoria que se calculará de la siguiente forma:

$$2\% \times 95\% \text{ salario neto pensionable} \times n^{\circ} \text{ años antigüedad a los 60 años}$$

El salario neto pensionable se calculará sumando las 12 últimas mensualidades netas teóricas anteriores a la fecha de jubilación, sin inclusión de las pagas extraordinarias, y teniendo en cuenta los siguientes conceptos salariales: salario base, antigüedad, complemento personal no absorbible y plus disponibilidad.

Durante la vigencia de este Convenio, aquellos trabajadores que se jubilen teniendo 60 años percibirán una paga de 601,1 EUR. Los que se jubilen a los 61 o 62 años percibirán una paga única de 300,51 EUR.

Se garantiza la percepción de los premios, medalla y diploma, de 25 y 40 años de servicio que se cumplan antes de alcanzar los 65 años de edad.

Durante la vigencia del presente Convenio, la empresa no absorberá ninguna de las mejoras que conceda la Seguridad Social en las pensiones de jubilación.

Quedan excluidas las pensiones procedentes de expedientes o análogas salvo que pasen a regirse por el régimen normal.

Artículo 30. *Seguro de vida y accidentes*

La empresa contratará una póliza de seguro de vida y accidente a favor de los trabajadores activos para el caso de las contingencias de fallecimiento e invalidez.

Las cantidades aseguradas estarán en función del salario anual bruto compuesto por los conceptos retributivos fijos (salario base, antigüedad, complemento no absorbible y plus disponibilidad) de la contingencia y de la causa:

- Fallecimiento: si es por cualquier causa (excluido el accidente), la cantidad asegurada es 1,5 veces el salario anual bruto de los conceptos retributivos fijos, si la causa es por accidente la cantidad asegurada es de 2,5 veces el salario anual bruto de los conceptos retributivos fijos.
- Invalidez: en grado de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, la cantidad asegurada es de 1,5 veces el salario anual bruto de los conceptos retributivos fijos.

Artículo 31. *Fondo social*

1. La aportación económica anual que corresponde realizar por cada trabajador está fijada para el año 2017 en 72,66 euros, que no se incrementarán conforme al artículo 3 del Convenio.

2. Dicho Fondo podrá aplicarse a las siguientes partidas:

- Ayuda a minusválías.
- Becas.
- Cultura y deportes.
- Comisión ayuda.
- Ayuda familiar.
- Estudios de trabajadores.

3. El Fondo será distribuido en cada centro de trabajo y será administrado por sus respectivos Comités o delegados de personal, con obligación de los mismos de informar anualmente a la empresa y a los demás Comités y delegados del destino dado a los Fondos, en sus diversas partidas.

4. El importe correspondiente a este Fondo se abonará dentro del mes de enero.

5. Durante la vigencia de este Convenio el Comité de Manresa distribuirá el fondo sólo a los conceptos ayuda a minusválías, cultura y deporte y comisión ayuda.

Artículo 32. *Ayuda escolar*

1. Percibirán ayuda escolar en el año 2017:

I. Por importe de 183,53 EUR/hijo los trabajadores que tengan hijos cuyas fechas de nacimiento estén comprendidas entre 01.01.2001 y 31.12.2017. Para obtener esta ayuda no se requerirá justificación;

II. Por importe de 229,41 EUR/hijo los trabajadores que tengan hijos nacidos entre 01.01.1994 y 31.12.2000. Para obtener esta ayuda, se requerirá justificar la realización por éstos de estudios de enseñanza FP, bachillerato o universitaria.

2. Durante la vigencia de este Convenio no se revisarán los valores correspondientes, según lo establecido en el artículo 3.

3. Dicha ayuda beneficia también al trabajador, que habiéndose constituido en cabeza de familia, tenga hermanos a su cargo y conviviendo con él, comprendidos en las edades mencionadas.

4. La asignación se incluirá en la nómina del mes de agosto.

5. El pago de la ayuda escolar de los hijos nacidos entre agosto y diciembre del año en curso se pagará al mes siguiente del nacimiento.

Artículo 33. *Becas de estudios*

Con efectos desde el curso académico 2017-2018, se concederán, previa solicitud, 15 becas de estudios para trabajadores que cursen estudios universitarios, ciclos formativos de grado medio y superior, estudios de postgrado y masters. La beca consistirá en el 30% del importe de la matrícula hasta un máximo de 344,12 euros, y será necesario un aprovechamiento mínimo del 70% del curso aportando justificante.

Artículo 34. *Fondo de asistencia*

Se mantiene el Fondo de asistencia que estará integrado por una aportación del 75% a cargo de la empresa y un 25% aportado por los trabajadores, en los siguientes términos:

A) Proceso de enfermedad común o accidente no laboral: Condiciones:

- Estar en situación de baja oficial de la Seguridad Social.
- Duración de la baja superior a 3 días naturales.
- La duración de la baja se divide en los siguientes períodos y complementos:

Del 1º al 3º día, ambos inclusive: Se abonará el importe de la base mínima de cotización, según tarifa de la Seguridad Social por jornada de ausencia. Excepto para los casos de enfermedad grave, intervenciones quirúrgicas que requieren hospitalización mínima de 3 días, infarto de miocardio, trombosis cerebral, angina de pecho y fracturas óseas que se complementará a través del Fondo de asistencia desde el primer día de baja la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social y los conceptos retributivos fijos.

A partir del 4º día: Se abonará la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social y la suma de salario base, antigüedad, complemento personal no absorbible y plus disponibilidad.

B) Procesos de accidente de trabajo y enfermedad profesional: Condiciones:

- Estar en situación de baja oficial de la Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Se complementará durante todo el período de baja, con cargo a la empresa, la diferencia entre la prestación de la Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (75% de la base reguladora indicada en el parte) y el 100% de dicha base excluyendo los importes correspondientes a gratificaciones y beneficios incluidos en el cálculo que se abona junto con sus correspondientes pagas extraordinarias.

C) Cálculo complementos:

Para el cálculo de los complementos que se regulan en el Fondo de asistencia, se partirá del sistema de cálculo de prestaciones establecido por la Seguridad Social de forma que, dicho sistema a los efectos de determinación de dichos complementos, seguirá rigiendo sin quedar afectado por las modificaciones que la Seguridad Social pueda introducir en el futuro en el cálculo de las bases reguladoras de las prestaciones o su porcentaje.

D) Normas de comportamiento:

El enfermo vendrá obligado a cumplir las siguientes normas:

a) La persona de baja por enfermedad o accidente, independientemente de seguir las instrucciones dadas por el INSS o Mutua de accidentes de trabajo, tendrá la obligación de acudir al servicio médico de la Mutua y al servicio de control que pueda establecer la empresa si su estado se lo permite cuando sea requerido.

b) La persona de baja por enfermedad comunicará lo antes posible a la empresa su ausencia al trabajo.

Los avisos deberán efectuarse por el propio interesado o persona delegada.

c) Será obligatoria la presentación del parte de confirmación semanal que extiende el INSS en las bajas que excedan de 7 días, salvo casos de maternidad, que deberá presentar sólo el primer parte de confirmación.

d) La persona de baja por enfermedad/accidente no podrá ausentarse de su población sin autorización médica del INSS o mutua de accidentes de trabajo.

La empresa se reserva la facultad de retirar los complementos de las prestaciones reguladas en el Fondo de asistencia si se comprobaran inexactitudes en la dolencia

manifestada o en la duración de la misma o bien en el caso de incumplimiento de las prescripciones médicas establecidas y principalmente las de reposo, curas, tratamiento y en el caso de incumplimiento de las normas de control establecidas en los puntos a), b), c) y d) de este apartado. Los complementos que en su caso fuesen retirados pasarían a integrarse en el Fondo de asistencia, aplicándose a reducir el 25% de la aportación de los trabajadores.

Artículo 35. *Seguro médico asistencial*

1. Durante la vigencia de este Convenio se mantendrá la póliza de seguro médico asistencial que tiene contratada la empresa y que da cobertura a todos los trabajadores activos de la empresa, en las condiciones que se acordaron con el Comité de Empresa.
2. La prima del seguro médico asistencial será abonada íntegramente por la empresa.
3. No existirá en la empresa un servicio médico de empresa.

Artículo 36. *Préstamos*

Se concederán por la empresa, previa solicitud de los mismos, 5 préstamos de hasta 6.010 EUR cada uno al 3% anual de intereses para la adquisición de vivienda por cada uno de los años de vigencia del presente Convenio. La devolución de estos préstamos se hará en un máximo de 10 años, a razón de 12 mensualidades por año. Subsidiariamente, si el número de préstamos para la adquisición de vivienda no ha sido cubierto, se concederán hasta un máximo de 5 préstamos personales y siempre y cuando el número total de préstamos, de vivienda y personales, anualmente no excedan de 10. Las condiciones para los préstamos personales serán las mismas que para los préstamos de vivienda, de hasta 6.010 EUR cada uno al 3% anual de intereses y devolución en un máximo de 10 años a razón de 12 mensualidades por año.

Si algún año de vigencia del Convenio no se conceden los 10 préstamos concertados y previstos para ese año, bien por no haber sido solicitados, bien por no cumplir los requisitos de solicitudes, los préstamos sobrantes, hasta un máximo de 5, serán trasladados al año siguiente. En ningún caso, para un año se concederán más de 15 préstamos.

Artículo 37. *Premios por 25 y 40 años de servicios*

1. El personal que haya cumplido al servicio activo de la empresa 25 o 40 años (sea a jornada parcial o completa) percibirá como premio, según el período, las percepciones siguientes:
 - A) Por 25 años cumplidos de servicio: El importe de 1 mensualidad de salario base, antigüedad, complemento no absorbible y plus disponibilidad.
 - B) Por 40 años cumplidos de servicio: El importe de 2 mensualidades de salario base, antigüedad, complemento no absorbible y plus disponibilidad. En este caso, se abonará 1 mensualidad al cumplir los 39 años de servicio y la otra mensualidad al cumplir los 40 años de servicio.

2. Además, cuando los trabajadores alcancen los 25 y los 40 años completos de antigüedad en activo, se les entregará un diploma conmemorativo, y una medalla recordatorio que será de plata, en el primer caso, y de oro, en el segundo.

Artículo 38. *Productos empresa*

1. La empresa concederá a los trabajadores y a sus respectivos cónyuges un descuento del 70% sobre el precio de los neumáticos de la marca Pirelli destinados a uso propio. Se podrán comprar como máximo 8 neumáticos de turismo o 4X4 al año, siempre y cuando la titularidad de los vehículos sean de al menos de uno de los dos cónyuges y el cambio de los neumáticos se haga durante el año en vehículos distintos, y además se podrán adquirir 3 neumáticos de moto por año si la titularidad de la moto es de al menos de uno de los dos cónyuges.

2. También tendrán derecho a ello los pensionistas, viudas y viudos de pensionistas por invalidez o jubilación con un descuento de un 52,5%. Las viudas y viudos perderán el derecho en caso de que se casen de nuevo o entren a prestar servicio en otra empresa. Se podrán comprar como máximo 4 neumáticos de turismo o 4X4 y/o 3 neumáticos de moto por persona y año

3. Asimismo, se concede, en la compra de neumáticos, un descuento del 60% sobre el precio, a los familiares de primer grado del personal activo. Se podrán comprar como máximo 4 neumáticos de turismo o 4X4 y/o 3 neumáticos de moto por persona y año.

4. Los descuentos citados se aplicarán sobre la tarifa de facturación a revendedores vigentes en cada momento. Sobre la base de esta tarifa, de la que el Comité de Empresa tendrá conocimiento, se confeccionará un listado con los precios finales de los productos.

Capítulo V Derechos de la representación de los trabajadores

Artículo 39. *Comités de Empresa y delegados de personal*

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado de los trabajadores de los centros de trabajo que tengan 50 o más trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio, para la defensa de sus intereses. En los centros de menos de 50 trabajadores dicha representación la ostentarán los delegados de personal.

Artículo 40. *Derecho de reunión*

Como aplicación de lo contemplado en el Estatuto de los trabajadores, se reconoce al personal el derecho a celebrar reuniones o asambleas de trabajadores en el centro y durante el horario de trabajo, sin pérdida de retribución, sobre la base de los siguientes requisitos:

1. Las reuniones o asambleas no podrán exceder de 4 horas por trabajador y año natural; excepcionalmente en los años en que se negocie el Convenio colectivo con la empresa, el derecho se amplía en 2 horas por trabajador y año natural.

2. La duración de una reunión no podrá sobrepasar, por cada turno, las 2 horas.

3. Cuando a juicio del Comité se considere necesario realizar asamblea, el Comité peticionario razonará con la respectiva dirección del centro, con un preaviso de 24 horas, la convocatoria y horario de la asamblea general de turno.

4. Quedan exceptuadas de asistencia a la expresada asamblea todas aquellas personas que realicen funciones en máquinas, instalaciones o servicios cuya falta de atención reportaría, según acuerdo de la dirección y el Comité, trastornos organizativos o perjuicios económicos excesivamente graves.

5. La empresa dará facultades a los miembros del Comité para que puedan informar de forma ágil y satisfactoria a los trabajadores que por las causas apuntadas no puedan asistir a la asamblea.

En lo no contemplado en los apartados anteriores, así como para las reuniones que excedan del cómputo de horas antes indicado, se seguirá fielmente la normativa contemplada en los artículos 77 y siguientes del Estatuto de los trabajadores relativos al derecho de reunión.

Artículo 41. *Derechos de la representación unitaria de los trabajadores*

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes delegados de personal y el delegado del sindicato al que pertenezca, de hallarse reconocido como tal en la empresa.

Los candidatos que, como número mínimo figuren en las listas electorales, no podrán ser despedidos ni sancionados durante el año siguiente a las elecciones, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador como candidato, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los trabajadores. Asimismo no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, en razón, precisamente, de su condición de candidato.

b) Los Comités de Empresa dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determina para el ejercicio de sus funciones de representación.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité y delegados del personal en la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

Serán retribuidas por la empresa y excluidas del cómputo legal las horas que los miembros del Comité de Empresa y delegados sindicales antes indicados destinen a:

- Reuniones a las que asistan representantes de la dirección de la empresa, o cualquier Comisión reconocida a estos efectos, convocada por cualquiera de las dos partes por escrito.
- Reuniones de negociación de Convenio.
- Asistencias a reuniones de la Comisión Mixta, con presencia de personal de la dirección de la empresa.
- Horas de reunión del Comité de Enlace con la dirección de la empresa.
- Las reuniones del Comité de Empresa de cada centro en las que, aún sin asistir representación de la dirección, tengan carácter mensual y se acredite formalmente dicha reunión mediante la entrega del orden del día y copia del acta levantada en la misma con indicación expresa de la hora de inicio y cierre de la sesión. (Pleno ordinario mensual).
- También serán retribuidas y excluidas del cómputo legal de las horas que los cargos sindicales destinen a reuniones del Comité de Empresa en cada centro, o Comisiones, que se realicen sin asistencias de representantes de la dirección de la empresa, siempre que haya mediado previo acuerdo entre los citados Comités o Comisiones y la empresa previa comunicación del orden del día y con delimitación del tiempo máximo de duración.

c) Se pacta la acumulación de horas para los miembros del Comité de Empresa y delegados de personal, dentro de una misma expresión sindical y con saldo anual. Las oficinas de personal deberán controlar el disfrute de estas horas, descontando automáticamente las horas de exceso, si se diese esta eventualidad. En este caso, la empresa daría cuenta inmediata del hecho a la correspondiente central sindical y al Comité de Empresa para que adopten medidas eficaces que corrijan las desviaciones producidas.

d) Cuando los delegados de personal, miembros del Comité de Empresa o delegados sindicales de los distintos centros acuerden celebrar reuniones o mantener comunicación entre sí por asuntos de su competencia, y elijan como lugar para la celebración de la reunión alguno de los centros de trabajo de la empresa, deberán solicitarlo previamente a la dirección del centro elegido y obtener la autorización correspondiente. Las horas que los interesados empleen en estas reuniones serán a cargo de su crédito de horas sindicales.

e) Se adjunta en anexo V la normativa para el control de horas sindicales.

f) Comité de Enlace:

Funcionará sobre la base de los siguientes criterios:

1. Composición:

Por parte de la dirección: 2 o 3 personas.

Por parte de los representantes del personal: 1 miembro por expresión sindical representada en el Comité de Empresa, pudiendo ser tanto miembros del Comité, como delegados sindicales, más el presidente del Comité.

2. Carácter de la Comité de Enlace:

- Comisión consultiva e informativa.
- Información mutua de temas importantes, antes de ser aplicados.
- Informar por ambas partes antes de presentar cualquier autorización o denuncia a llevar a cabo delante de organismos oficiales.
- Aclaración sobre puntos discutidos y no aprobados.

3. Frecuencia de reuniones:

Una vez al trimestre, el último lunes de cada trimestre.

Se podrá convocar extraordinariamente si alguna de las partes lo considera oportuno.

4. Orden del día:

Se establecerá un orden del día sobre los temas a informar por ambas partes, previo a la reunión trimestral.

No se tratarán temas individuales.

Artículo 42. *Derechos referentes a las centrales sindicales*

A) Se reconocen las secciones sindicales de las centrales y delegados sindicales en todos los centros de la empresa, de acuerdo con lo previsto en la LOLS (Ley orgánica de Libertad sindical).

La empresa dará facilidades a los delegados sindicales para su comunicación.

B) La empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente, a requerimiento de los propios trabajadores afiliados a cualquiera de las centrales reconocidas.

La empresa efectuará las antedichas deducciones en el período correspondiente hasta, como mínimo, el final del año natural.

C) Las horas de los miembros del Comité de Empresa que estén afiliados y de los delegados de las secciones sindicales, podrán ser objeto de acumulación, sin invalidar sus respectivos cometidos.

D) En el centro de trabajo de Manresa, se pondrá a disposición de las secciones sindicales local adecuado para el desarrollo de sus funciones.

E) La empresa reconoce la posibilidad de extender la formación sindical en los niveles de delegados, miembros del Comité de Empresa y componentes de las secciones sindicales.

F) Para los cargos sindicales se aplicará su horario reconocido en la acumulación de horas.

En el caso de no disponer de horas libres en su cómputo para la asistencia a reuniones de ámbito estatal o internacional, la empresa concederá permiso retribuido, previo acuerdo con las secciones sindicales.

Para los afiliados no comprendidos en el párrafo anterior, la autorización, caso por caso, se llevará a término previo acuerdo y discusión con los delegados sindicales.

G) Las centrales sindicales reconocidas en la empresa podrán incorporar asesores especialistas en cualquier tema en las reuniones con la dirección de la empresa en las que su presencia pueda resultar necesaria.

H) Asimismo y a requerimiento de las secciones sindicales, podrán hacer acto de presencia dirigentes sindicales, debidamente acreditados.

Artículo 43. *Presencia de personal externo*

Las secciones sindicales (artículo 48, letras g) y h) deberán avisar anticipadamente a la dirección de cada centro de trabajo la presencia de las personas referidas en los mencionados puntos, quienes a su vez, acreditarán debidamente su personalidad en la portería del centro.

La empresa se reserva el derecho de recusar motivadamente la presencia de personas comprendidas en los artículos de referencia.

Capítulo VI **Seguridad, salud laboral y medioambiente**

Artículo 44. *Seguridad, salud laboral y medioambiente*

En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo, será de aplicación lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre).

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales:

I. Principios generales:

A) Hasta tanto se actualice la legislación en la materia, se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos en el medioambiente laboral los valores límites umbral utilizados por los SSSH del Ministerio de Trabajo y Consejería de Trabajo de la Generalidad.

B) En cada centro de trabajo, y por cada área homogénea, se llevará el registro periódico de los datos ambientales, siendo efectuada la recogida de muestras y posteriores análisis por SSSH. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.

C) Todo trabajo que después de efectuadas las mediciones contenidas en el artículo anterior sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso tendrá un carácter excepcional y provisional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado para la desaparición de este carácter, sin que por ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador.

D) Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando: 1º su generación, 2º su emisión y 3º su transmisión, y sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será obligatoria y transitoria hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.

E) En toda modificación o ampliación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar, no generen riesgos que superen valores límites umbral. Cuando se implante nueva tecnología se añadirán asimismo las técnicas de protección que dicha tecnología lleve anejas.

F) Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador, derivado del trabajo, obligará en forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

Las medidas correctoras e informes higiénicos que como consecuencia de estos accidentes o enfermedades profesionales se remitan a la empresa por parte de los técnicos del INSHT serán facilitados por parte de la misma al Comité de Seguridad y Salud Laboral en un plazo máximo de 10 días desde su recepción.

G) Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del trabajador derivado del puesto de trabajo, podrá recurrir al Comité de Seguridad y Salud Laboral con carácter de urgencia. Éste propondrá las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

H) En el supuesto de que en una determinada fabricación no existan normas y medios que reglamentasen el nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos para Prometeon, la empresa estará obligada a mantener los mismos niveles y medios que se utilicen en los distintos países donde Prometeon fabrique estos productos.

II. Comité de Seguridad y Salud Laboral:

A) El Comité de Seguridad y Salud Laboral estará compuesto por el número de miembros que determina la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

B) Los componentes que no pertenezcan al Comité de Empresa no podrán ser despedidos ni sancionados durante su pertenencia siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador como miembro del Comité de Seguridad y Salud Laboral, sin perjuicio por tanto de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los trabajadores. Asimismo no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón precisamente de su condición de miembro del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

C) Los trabajadores, mediante el Comité de Seguridad y Salud Laboral, tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo que sean necesarios para el conocimiento de los riesgos que afecten a la salud física y mental. Asimismo tendrán derecho a aquella información que obre en poder de la empresa sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y mecanismo de su prevención.

D) Los trabajadores, a través del Comité de Seguridad y Salud Laboral, tendrán derecho a toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medioambiente en el trabajo e individualmente, sobre su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamiento que se les efectúe. Tendrán también derecho a que estos resultados les sean facilitados.

III. Vigilancia del riesgo:

A) La dirección de la empresa, asesorada técnicamente por los organismos oficiales o entidades especializadas particulares, elaborará:

- Un mapa de riesgos de los centros de trabajo.
- Un plan general de prevención.
- La dirección de la empresa dará cuenta de todo ello a los representantes de los trabajadores a través del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

B) Aquellos trabajadores o grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

IV. Servicios de prevención:

A) El Comité de Seguridad y Salud Laboral conocerá las actividades de los servicios de prevención de la empresa, a los fines del total cumplimiento de los puntos antes mencionados y todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador.

B) La información recogida por estos servicios no podrá tener otra finalidad que la protección de la salud del trabajador, guardándose el debido secreto profesional.

V. Programas, presupuestos y controles:

El Comité de Seguridad y Salud Laboral será debidamente informado acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud del trabajador, así como del montante del presupuesto destinado a la ejecución del mismo. Acto seguido emitirá opiniones y dictamen del mismo.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral propondrá anualmente un presupuesto destinado a cursos, conferencias, libros, material de consulta, archivos, propaganda y divulgación de cuantos temas puedan contribuir a mejorar la calidad de vida en el trabajo.

VI. Tecnología y organización del trabajo:

El Comité de Seguridad y Salud Laboral deberá ser informado de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

VII. Protección a la maternidad:

Existirá el derecho al cambio del puesto de trabajo por embarazo cuando se demuestre que las condiciones de trabajo: toxicidad, peligrosidad, penosidad, materias primas, etc., puedan producir abortos o deformaciones, asegurándose el mismo salario y la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se reincorpore después del parto.

VIII. Cursos de formación:

Se dará facilidades a los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral, así como a los enlaces de seguridad interesados, para asistir a cursos de formación programados por las organizaciones oficiales o centrales sindicales reconocidas en la empresa.

IX. Personal con problemas físicos o psíquicos reconocidos:

En las decisiones respecto a la movilidad y asignación de puestos de trabajo a las personas con problemas físicos y/o psíquicos reconocidos, para destinarlos a trabajos adecuados a sus condiciones, se tendrán en cuenta las sugerencias expuestas por el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

X. Delegados de Medioambiente:

Se crea la figura del delegado de medioambiente, el cual será elegido de entre los delegados de prevención de la empresa.

El número de delegados de medioambiente será igual al número de organizaciones sindicales que haya en el Comité de Empresa, con un tope máximo de 4.

Para todos aquellos asuntos que tengan interés en tratar, los delegados de medioambiente utilizarán las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Las concretas funciones y competencias medioambientales que los delegados de medioambiente ostentarán se encuentran pendientes de desarrollo.

Capítulo VII

Régimen disciplinario

Artículo 45. Régimen de faltas y sanciones

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 46. Graduación de las faltas

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 47. Faltas leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta de 3 en 1 mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a 30 minutos en el horario de entrada.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.
9. Faltar al trabajo 1 día al mes sin causa justificada.
10. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.
11. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral.
12. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde no se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

Artículo 48. Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad, superiores a 5 minutos, en la asistencia al trabajo en un periodo de 30 días.
2. Ausencias sin causa justificada, por 2 días durante un periodo de 30 días.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

6. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

7. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

8. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

10. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.

11. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

12. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

13. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

Artículo 49. Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad, superior a 5 minutos, cometidas en un periodo de 6 meses o 20 durante 1 año.

2. Ausencias sin causa justificada, por 3 o más días, durante un periodo de 30 días.

3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

6. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para esta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.

7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

8. La embriaguez habitual.

9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

11. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

12. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

14. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los 6 meses siguientes de haberse producido la primera.

16. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa.

17. El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

18. El acoso moral ("mobbing"), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la Empresa sobre la persona acosada.

19. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

20. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 50. *Régimen de sanciones*

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado de conformidad con el procedimiento que se indica a continuación:

1. La dirección de la empresa notificará al trabajador afectado por escrito los hechos en que pudiera haber incurrido con expresión de los posibles preceptos infringidos.

2. En dicho escrito se hará constar el tiempo de que dispone el trabajador a efectos de formular el correspondiente escrito de alegaciones o pliego de descargos en su defensa y que no podrá ser inferior a 3 días.

3. Una vez transcurrido el plazo concedido para formular alegaciones, la dirección de la empresa, valorando éstas de haber sido formuladas, notificará por escrito al trabajador la resolución del expediente haciendo constar, en su caso, la calificación definitiva de la falta cometida como leve, grave o muy grave, el apartado concreto de los artículos 53, 54 o 55 en que queda tipificada, así como la sanción impuesta y la fecha de efectos de esta última. De no constatarse la existencia de conducta sancionable se notificará igualmente por escrito al trabajador el archivo del expediente.

4. De todo lo actuado la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores al mismo tiempo que el propio afectado, así como a los delegados sindicales del sindicato al que perteneciera el trabajador cuando el dato de la afiliación sea conocido por la empresa.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores por escrito, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

Artículo 51. Sanciones máximas

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.
- c) Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Artículo 52. Prescripción

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los 10 días, para las faltas graves a los 20 días y para las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los 6 meses de haberse cometido.

Artículo 53. Graduación de faltas

A los efectos de graduación de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos:

- Faltas leves: 3 meses.
- Faltas graves: 6 meses.
- Faltas muy graves: 1 año.

Capítulo VIII Disposiciones varias

Artículo 54. Prendas de trabajo

Con carácter general, se proveerá al personal que por su trabajo lo necesite de las siguientes prendas de trabajo:

Operarios	Almacenes	2 polos 2 pantalones verano/bermudas 2 sudaderas/jersey 2 pantalones invierno 2 pijamas térmicos 1 gorro lana 1 braga cuello 1 par zapatos o botas seguridad 1 chaleco (cada 2 años) 1 cazadora pilot (cada 2 años) 1 toalla 3 pares de calcetines para el frío 5 pares de calcetines de verano
	Servicios	1 uniforme de verano 1 uniforme de invierno 1 par de zapatos de verano 1 par de zapatos invierno 1 anorak (cada 2 años) 1 toalla
Empleados	Encargados almacenes	2 polos 2 pantalones verano/bermudas 2 sudaderas /jersey 2 pantalones invierno 2 pijamas térmicos 1 gorro lana 1 braga cuello 1 par zapatos o botas seguridad 1 anorak (cada 2 años) 1 toalla 3 pares de calcetines para el frío 5 pares de calcetines de verano
	Administrativos almacenes	2 polos 2 pantalones verano/bermudas 1 bata 1 par zapatos de seguridad 1 anorak (cada 2 años)
	Oficinas	1 bata

Artículo 55. *Parejas de hecho*

Se dará igualdad de trato a las parejas de hecho legalizadas en el correspondiente registro con relación al matrimonio en los artículos correspondientes del Convenio.

Artículo 56. *Prelación de normas y concurrencia*

1. El presente Convenio constituye para ambas partes la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellas. Sus normas obligan a la empresa y a los trabajadores incluidos en el ámbito del mismo durante todo el tiempo de su vigencia. El presente Convenio vincula a las partes incluso frente a las disposiciones normativas del Gobierno o convencionales de carácter indicativo y/o de no obligado cumplimiento.

2. Durante su vigencia, el presente Convenio no podrá ser afectado por lo dispuesto en Convenio de ámbito distinto, estándose, para los casos de conflicto, a lo establecido en el artículo 3.3 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 57. *Vinculación a la totalidad*

1. Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

2. El conjunto de los acuerdos adoptados para la revisión de este Convenio se vinculan íntegramente entre sí de forma que la anulación, por cualquier causa, de alguno de ellos desvirtuaría la totalidad de dicho conjunto de acuerdos.

Artículo 58. *Absorción y compensación*

Los salarios y demás condiciones retributivas resultantes del presente Convenio serán absorbibles y compensables cuando, en su conjunto y en el cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo, convencional o jurisdiccional de referencia.

Artículo 59. *Comisión Paritaria*

1. Ambas partes acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de seguimiento, aplicación e interpretación del presente Convenio.

2. Estará compuesta por un máximo de 4 representantes de los trabajadores (1 por expresión sindical) y otros tantos representantes de la empresa. La Comisión podrá utilizar los servicios de asesores, hasta un máximo de 2, que serán designados libremente por cada una de las partes.

3. La Comisión se reunirá de forma obligatoria a instancia por escrito (incluyendo el orden del día) de cualquiera de las partes, constituyéndose aquélla en el plazo máximo de los 10 días laborables siguientes.

4. La Comisión deberá resolver la controversia planteada, ya sea con acuerdo o sin acuerdo, en un plazo máximo de 10 días.

5. En cada sesión se nombrará presidente y secretario de entre los miembros de la Comisión y de su desarrollo se levantará Acta.

6. La validez de los acuerdos de la Comisión requiere que se adopten por mayoría de cada una de las dos representaciones.

7. Los acuerdos de la Comisión que interpreten preceptos de este Convenio tendrán la eficacia de éste

8. En caso de que no exista acuerdo en el seno de la Comisión en relación a las discrepancias planteadas, cualquiera de las partes podrá someter la controversia al procedimiento establecido en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales (ASAC – V) de conformidad con el artículo 85.3 e) del Estatuto de los trabajadores.

9. Se acuerda fijar como domicilio de la Comisión Paritaria, a todos los efectos, el centro de trabajo de la empresa situado en 08908, L'Hospitalet de Llobregat, Plaza Europa, 21-23 Planta 7ª.

Disposición adicional 1ª

Procedimiento para solventar las discrepancias que pueda surgir en la negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio colectivo.

En el caso de que, durante la vigencia del Convenio, se produjeran discrepancias en orden a la negociación de las modificaciones sustanciales de trabajo previstas en el artículo 41.6 del ET, la Comisión Paritaria prevista en el artículo 59 del presente Convenio actuará conforme el número 8 del mismo, sometiendo la discrepancia a la mediación o arbitraje del ASAC-V para su resolución efectiva

Disposición transitoria 1ª. Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y Plan de Igualdad.

Habiendo negociado las partes medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral así como un Plan de igualdad, y ante la imposibilidad de llegar actualmente a un acuerdo, las partes acuerdan que durante la vigencia del presente Convenio colectivo la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores se reunirán una vez al trimestre a los efectos de poder alcanzar un acuerdo.

Disposición final. Derecho supletorio

1. En todo lo no previsto y contemplado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general.
2. Se incluye como derecho supletorio la Ley de Conciliación de la vida laboral y familiar.

**ANEXO I
REMUNERACIONES MÍNIMAS ANUALES DE CARÁCTER FIJO 2017**

Grupo profesional personal obrero

Categoría	Salario base (EUR)
Operario especialista almacenes	21.967,65
Operario especialista servicios	21.967,65
Operario especialista experimentador	21.967,65
Operario especialista diversificado	21.967,65

Grupo profesional personal técnico, administrativo y subalterno

Salario base (EUR)		
Nivel	Subnivel "A"	Subnivel "B"
1	19.271,10	20.276,85
2	20.357,55	21.715,50
3	21.278,40	23.320,35
4	22.864,05	24.925,50
5	24.284,40	26.697,75
6	25.872,15	28.637,40
7	27.459,45	30.576,30
8	29.040,75	32.488,20
9	30.785,10	34.581,30
10	32.693,55	36.840,30
11	34.602,90	39.098,70

**ANEXO II
CALENDARIO DE 4 EQUIPOS, 3 EQUIPOS Y TURNO NORMAL**

1. Calendario de 4 equipos (4E):

Consiste en un calendario de 4 turnos de trabajo rotativos: turno de mañana, que trabaja de lunes a sábado; turno de tarde, que trabaja de lunes a sábado; turno de noche, que trabaja de lunes a domingo; y turno de fiesta de lunes a domingo.

Cada semana se rotan los turnos: el de mañana pasa a tarde, el de tarde a noche, el de noche a fiesta y el de fiesta se incorpora en el turno de la mañana.

En el calendario de 4E los sábados del mes de agosto son considerados laborables.

Como se trabajan sábados y domingos, se paga el plus de bonificación festiva, pero a efectos de cuadro igualitario para todos los equipos se pagan 400 horas anuales.

El calendario de cada año se confeccionará a la vista del calendario oficial, con 2 perspectivas particulares:

- Cada equipo disfrutará un mínimo de 3 semanas seguidas de vacaciones en el período comprendido entre el 15 de julio y el 31 de agosto. Ningún festivo del calendario oficial de fiestas de Cataluña ni ningún domingo podrán ser considerados como días de vacaciones.
- Objetivo de máxima solidaridad en el reparto, años sucesivos, de los períodos de vacaciones entre los diferentes equipos.

2. Calendario de 3 equipos (3E):

Consiste en un calendario de 3 turnos de trabajo rotativos: un turno de mañana, un turno de tarde y un turno de noche de lunes a viernes.

3. Turno normal:

Realiza un solo turno de 07.00 a 15.00 horas de lunes a viernes.

ANEXO III CLASIFICACIÓN PROFESIONAL EMPLEADOS

0. Introducción

Al objeto de dar cumplimiento a lo pactado en Convenio 81/83, de referencia al punto 8.2, sobre aplicación nueva estructura de clasificación profesional, las representaciones de la empresa y trabajadores acuerdan la aceptación de la normativa que a continuación se desarrolla.

1. Definición del sistema

De acuerdo con lo aprobado en el Convenio 81/83 el sistema de clasificación profesional se define a partir de las siguientes características:

1.1. Los empleados afectados por Convenio, en atención a las funciones que desarrollan se clasifican en 5 grupos profesionales que son:

- Producción.
- Servicios.
- Informática.
- Administración.
- Comercial.

Se entenderá por grupo profesional al conjunto de trabajadores que en la empresa participa en un área de trabajo que requiere unas características técnicas o profesionales que exigen criterios, conocimientos o tratamientos homogéneos propios de una profesión, aunque con capacitación diferenciada que darán lugar a una clasificación en 11 categorías o niveles profesionales.

1.2. A cada nivel corresponderá un coeficiente retributivo igual para todos los grupos profesionales.

2. Método de clasificación

2.1. La clasificación profesional se ha realizado tomando como referencia las tablas HAY, que contemplan los factores de:

- Competencia.
- Solución de problemas.
- Responsabilidad.
- Énfasis.
- Condiciones de trabajo.

2.2. La aplicación de los criterios anteriores a unos determinados puestos tomados como muestra ha posibilitado la construcción del entramado, que permite determinar la equivalencia entre puestos de distinto grupo profesional y apreciar las diferencias entre puestos de un mismo grupo.

2.3. Este entramado constituye la base de referencia para el encuadramiento del resto de puestos de trabajo que figuran en la carpeta clasificación de puestos de trabajo empleados.

3. *Reconocimiento profesional*

A todo trabajador, una vez clasificado según lo citado con anterioridad, se le reconoce la profesión y nivel, los cuales le serán comunicados por escrito.

Dicha profesión y nivel no podrán modificárseles a menos que concurra alguna de las causas que expresamente se citarán.

4. *Actualización de la clasificación profesional*

4.1. Con objeto de velar por la correcta aplicación del sistema, evaluar las modificaciones que se produzcan en los puestos y atender los recursos presentados, se constituirá una Comisión Mixta.

4.2. Siempre que en algún puesto clasificado se produjera algún cambio sustancial en la misión o finalidades del mismo, se podrá solicitar una nueva clasificación, bien por la respectiva dirección, el jefe inmediato o por el propio ocupante, cursándolo seguidamente a la dirección de Recursos Humanos.

4.3. La Comisión Mixta se reunirá trimestralmente para el examen de los casos presentados y proceder a la asignación del nivel profesional que resulte.

5. *Recurso*

El trabajador podrá recurrir por escrito en contra del nivel y grupo profesional en que ha sido clasificado su trabajo, antes de 15 días, después de su notificación. Dicho escrito deberá presentarlo personalmente o por mediación de la representación de los trabajadores a la dirección de Recursos Humanos. En el término de 1 mes y en función de la periodicidad trimestral, se transmitirá por escrito, al propio interesado, los resultados de la decisión de la Comisión Mixta.

6. *Retribución salarial*

Todo trabajador clasificado según el método citado, percibirá, como mínimo, la retribución correspondiente al nivel salarial de dicho puesto de trabajo, según resulte el desarrollo de la normativa prevista en el apartado 4, del capítulo VIII.2 del Convenio 1981–1983.

7. *Información*

La empresa confeccionará 1 vez al año una relación de su personal en la que figurará, para cada persona, la asignación del puesto que le corresponda según la clasificación profesional vigente en aquel momento.

8. *Cambios de puesto de trabajo*

8.1. Dentro de un mismo nivel y grupo, la dirección de la empresa podrá cambiar a un trabajador cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen y siempre que no afecte sensiblemente a su profesionalidad.

8.2. En el caso de que el cambio de puesto afectase al grupo profesional, precisará el consentimiento del interesado excepto de que en el caso de dicho cambio no afecte a su propia profesionalidad.

8.3. Si fuese necesario asignar un puesto de trabajo de nivel inferior al reconocido en un principio, éste tendrá carácter temporal, de acuerdo con los supuestos contemplados en el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores.

8.4. En los casos de cambio de puesto de trabajo, el trabajador podrá solicitar la intervención de sus representantes.

8.5. En el caso de una ocupación prolongada, los incrementos salariales futuros se efectuarán de acuerdo con su nivel anterior durante el período de 1 año, si en este tiempo la empresa no le ha ofrecido un puesto equivalente en el nivel que le corresponda.

Transcurrido el plazo de 1 año y caso de no haber accedido a un puesto del nivel anterior, será examinada su situación por la Comisión Mixta, que decidirá, vistos los conocimientos del trabajador y en las oportunidades que le ha ofrecido la empresa, si se prorroga el mantenimiento del trabajador en el nivel primitivo o si se le confirma en el nivel correspondiente al puesto actual. Dicha situación podrá ser renovada anualmente.

8.6. El acceso a un puesto de trabajo de superior nivel tendrá lugar por algunas de las causas siguientes:

- Por modificación y/o reclasificación del propio puesto de trabajo.
- Por promoción a un puesto de nivel superior.

9. Promoción personal

El personal tendrá la opción de promocionar cuando se den las circunstancias siguientes:

Reclasificación del puesto de trabajo como consecuencia de asumir funciones profesionales de orden superior a su clasificación anterior.

Con acceso a puestos vacantes clasificados en nivel superior.

Acceso a puestos de nueva creación clasificados en nivel superior, como consecuencia de la definición del perfil profesional requerido.

El primer supuesto seguirá las consideraciones citadas en el apartado 4, punto 2.

Los puestos de trabajo que se constituyan como vacantes o de nueva creación, serán cubiertos de conformidad con el siguiente orden de prelación:

- Por personal del propio centro de trabajo.
- Por personal de la propia empresa.
- Por personal del exterior.

Para dar cumplimiento al contenido de este apartado, se aplicarán las reglas siguientes:

a) Las plazas vacantes o de nueva creación se someterán a conocimiento de todo el personal con el orden anteriormente establecido. Los trabajadores podrán acceder a dichas plazas, previo sometimiento al correspondiente concurso-oposición.

No obstante, para la ocupación de las plazas, la empresa podrá dar prioridad a aquellos trabajadores que perteneciendo al mismo centro conocen el trabajo con suficiente eficiencia para su ejecución inmediata.

Tampoco será preceptivo el concurso-oposición para los casos en que la plaza se adjudique al personal que esté ocupando un puesto de nivel inferior al que ostenta.

b) En el concurso-oposición se valorarán las aptitudes, formación técnica, méritos y antigüedad del trabajador contrastados con el perfil profesional para el puesto de trabajo a cubrir.

c) A igualdad de puntuación le corresponderá ocupar la nueva plaza al trabajador con más antigüedad en la empresa.

d) Antes de emitir los resultados de adjudicación de la plaza, se someterán a la Comisión Mixta, que aportará, en su caso, las objeciones que estime oportunas.

10. Personal nuevo ingreso

10.1. Para ocupar una plaza vacante se procederá a la selección de personal del exterior de la empresa, una vez agotados los procedimientos previstos en el capítulo 9.

10.2. Del proceso de selección de personal y sus resultados, deberá informarse a la Comisión Mixta, que aportará, en su caso, las objeciones que estime oportunas.

11. Periodo de prueba

El trabajador declarado apto para el puesto vacante, estará sometido a un período de prueba conforme a la siguiente tabla:

Nivel 1 y 2:	1 mes.
Nivel 3 y 4:	2 meses.
Nivel 5:	3 meses.
Nivel 6:	4 meses.
Nivel 7 y 8:	5 meses.
Nivel 9,10 y 11:	6 meses.

Durante el período de prueba, el trabajador percibirá la diferencia de retribución existente entre el nivel de procedencia y el de la plaza a cubrir, consolidando el nivel del puesto una vez superado el período de prueba.

En caso de no superar el mismo, lo sustituirá el trabajador que considerado apto, le sigue en el orden de la clasificación del concurso-oposición, cuyos resultados tendrán la vigencia de 1 año.

12. Comisión Mixta

Todos los temas relacionados con la presente normativa serán tratados por la Comisión Mixta, que estará formada por 3 representantes de la empresa y otros 3 del personal, 4 de los cuales serán permanentes y los otros representantes del centro de trabajo interesado.

ANEXO IV SISTEMA DE TRABAJO

1. Definición del sistema:

El sistema propuesto contempla que cada persona realiza, de acuerdo con el método establecido, un trabajo efectivo durante toda su jornada, restando los períodos de comida y descanso. De esta forma se cumple con el contrato de trabajo establecido entre empresa y trabajador, obteniéndose como consecuencia los objetivos de producción, calidad, servicio, etc.

2. Método:

Cada puesto de trabajo tendrá establecido un método, unas normas de calidad y seguridad que deberán ser respetadas en todo momento.

3. Tiempos de recuperación (descansos):

Los períodos de descanso serán fijados con un programa que permita el funcionamiento de las instalaciones durante todo el turno de trabajo.

Los tiempos de recuperación de operario especialista de almacén serán de un total de 30 minutos, conforme al siguiente cuadro:

	Mañana	Tarde	Noche
Bocadillo	08.45-09.15	16.45-17.15	00.45-01.15
Descanso	11.45-12.15	20.15-20.45	03.45-04.15

4. Control:

En cada puesto de trabajo se efectuarán controles de:

- El tiempo de trabajo efectivo de cada persona.
- Pérdidas de producción por averías, falta de materiales, anomalías, etc.
- Aplicación correcta del método y las normas de seguridad y calidad.

Cada trabajador estará obligado a rellenar los formularios de control que le sean facilitados por la empresa.

ANEXO V

CRITERIOS QUE SEGUIRÁ LA EMPRESA PARA EL CONTROL DE HORAS MENSUALES DESTINADAS AL EJERCICIO DE FUNCIONES DE REPRESENTACIÓN SINDICAL.

Según se indica en el Convenio colectivo, artículo 47.c), la empresa debe controlar el disfrute de las horas establecidas. Con esta intención, emitimos los criterios de aplicación, para ayudar a esta finalidad.

En relación a las horas que los representantes legales destinan a la actividad sindical, pueden utilizar con cargo a la empresa todas aquellas horas que sean destinadas a:

- Reuniones a las que asistan representantes de la dirección de la empresa, o cualquier comisión reconocida a estos efectos.
- Las reuniones del Comité de Empresa de cada centro en las que, aún sin asistir representación de la dirección, tengan carácter mensual y se acredite formalmente dicha reunión mediante la entrega del orden del día y copia del acta levantada en la misma con indicación expresa de la hora de inicio y cierre de la sesión.
- Reuniones del Comité de Empresa en cada centro, o comisiones, que se realicen sin asistencia de representantes de la dirección de la empresa, siempre que haya mediado previo acuerdo entre los citados comités o comisiones y la empresa, previa comunicación del orden del día y con delimitación del tiempo máximo de duración.

Todo ello contemplado en el artículo 47.b) del Convenio.

Referidos a miembros del Comité de Empresa y delegados sindicales:

1. Se avisará de la ausencia, con una antelación mínima de 24 horas, al jefe inmediato. En los casos de urgencia, deberá avisarse igualmente siempre que sea posible, sin que ello se convierta en práctica habitual. Todo esto facilitará problemas de organización en el desempeño de las funciones que cada miembro del Comité de Empresa desempeña.
2. Por un lado, disponen de las horas establecidas por el Estatuto de los trabajadores en su artículo 68, apartado e), y por la Ley orgánica de Libertad sindical, en su artículo 10, apartado 3.

3. Por otro lado, aquellas horas que se vengán empleando de acuerdo con lo referido en el artículo 47.b) del Convenio y reflejadas en este sentido, se deberá especificar con claridad, dentro del apartado de motivos del volante de justificación, el representante de la empresa con quien se haya estado reunido, y la razón de dicha reunión. Dicho tiempo será el que se imputará dentro de este concepto.

4. Con el fin de dar una mayor claridad al control de las horas sindicales, deberá quedar en poder del interesado una copia del volante de justificación de la ausencia, entregando otra a su superior en el momento de reincorporarse al trabajo.

5. El departamento de personal, periódicamente, les hará llegar información mensual de las horas utilizadas, por miembros del Comité de Empresa, por delegados sindicales y por centrales sindicales.

Barcelona, 21 de desembre de 2017

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